

TEAM UP TOOLKIT

MANUAL PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD
DE LOS JÓVENES MEDIANTE PROGRAMAS
BASADOS EN FÚTBOL



Financiado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Acción clave 2

Innovación y buenas prácticas

Actividad principal

Asociaciones estratégicas

"Team Up Toolkit" ha sido desarrollado por:

Albion in the Community, Associação CAIS, Oltalom Sport Association, Red Deporte, RheinFlanke gGmbH, Sport 4 Life UK, Sport Against Racism Ireland, Sport dans la Ville and streetfootballworld.

Publicado por:

streetfootballworld gGmbH
Waldenserstr.2-4
10551 Berlin, Allemagne

Téléphone : +49 (0) 30 7800 6240
www.streetfootballworld.org

Compilado y escrito por:

James Clark-Forrest
Elvira González-Vallés

Con el apoyo de:

Anna Balogi (Oltalom Sportegyesulet), Arne Dreyer (RheinFlanke), Carlos de Cárcer (Red Deporte), Catherine Daraspe (streetfootballworld), Claire Ruffin (Sport dans la Ville), Joana Pinto (CAIS), Ken McCue and Lassane Ouedraodo (SARI), Mark Slide (Albion in the Community), Saad Mohammed (Sport 4 Life UK).

Diseño:

streetfootballworld gGmbH

TEAM UP TOOLKIT

MANUAL PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES MEDIANTE PROGRAMAS BASADOS EN FÚTBOL

Edición

Este documento está bajo la licencia de Creative Commons Attribution-Non-commercial-Share Alike 4.0 Licencia Internacional. Para ver una copia de esta licencia por favor visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>.

Atribución – debe atribuir el crédito apropiado, proveer el enlace hacia la licencia e indicar si se han efectuado cambios. Puede efectuar cambios de manera razonable pero no de una manera que sugiera que el dueño de la licencia lo respalda a usted o a su uso.

No comercial – usted no puede utilizar este material para fines comerciales.

Share alike – En caso de mezclar, transformar o ampliar este material, deberá distribuir sus contribuciones bajo la misma licencia del material original.

No hay restricciones adicionales – Usted no puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



Prefacio

Muchas veces culpamos al “sistema” cuando las cosas no funcionan. De hecho, las instituciones gubernamentales y municipales son un factor que influye en la falta de calidad y perspectiva en múltiples aspectos de nuestras vidas. Una alternativa es rendirse ante esta realidad. Otra opción es luchar por el cambio social. En estas situaciones, la pregunta que debemos hacernos es: si no lo hacemos nosotros, ¿entonces quién?

El ciclo de la vida se compone de varias etapas. Una de las más importantes es el pasaje de la escolaridad obligatoria a la educación o formación superior y, en última instancia, al mercado laboral.

Si bien la educación está garantizada en la mayoría de los sistemas, el proceso de conseguir un trabajo muchas veces se convierte en una espiral interminable de fracaso. Una vez más, hay dos formas de abordar este desafío: rendirse o luchar. Pero luchar no siempre es suficiente. Por este motivo, hemos decidido formar equipo con organizaciones locales de ocho países europeos, con experiencia en este tema, para apoyar a otras organizaciones en tarea a la hora de abordar este desafío.

Siendo la empleabilidad de los jóvenes una de las áreas de enfoque de la Unión Europea, iniciamos este proyecto con el objetivo de recopilar la experiencia y conocimiento de los miembros de nuestra red y crear una herramienta tangible que contribuya al progreso social en las comunidades a través de toda Europa. Con el fútbol como eje, esperamos que esta herramienta se convierta en un elemento integral en el trabajo de las ONG locales y un potenciador en la vida de los jóvenes.

Los invito a explorar las diversas oportunidades que el fútbol ofrece para empoderar a los jóvenes en su lucha por una vida digna. Continuemos trabajando juntos para cambiar el mundo a través del fútbol. Si no lo hacemos nosotros, ¿entonces quién?

Dr. Vladimir Borković

Network Director, streetfootballworld

TABLE OF CONTENTS

CAPÍTULO 1: POR QUÉ CREAR ESTE MANUAL	7
1.1 A qué problema nos enfrentamos	8
1.2 Para quién es este manual	9
1.3 Cómo usar este manual	9
CAPÍTULO 2: ORGANIZACIONES PARTICIPANTES	11
2.1 Resumen	12
2.2 Perfiles de las organizaciones	13
LA HISTORIA DE ELIEL, SPORT DANS LA VILLE	22
CAPÍTULO 3: UN MARCO PARA LOS PROGRAMAS DE EMPLEABILIDAD BASADOS EN FÚTBOL	25
3.1 Acerca de la hoja de ruta de resultados deseados comunes	27
3.2. La hoja de ruta de resultados deseados comunes	28
LA HISTORIA DE MICHAEL, ALBION IN THE COMMUNITY	30
CAPÍTULO 4: DEFINIENDO LA EMPLEABILIDAD	33
4.1 ¿A qué nos referimos con el término de empleabilidad?	34
4.2 Actividades para mejorar la empleabilidad de los jóvenes	35
LA HISTORIA DE KELLY, SPORT 4 LIFE UK	36
CAPÍTULO 5: PROGRAMAS DE EMPLEABILIDAD BASADOS EN FÚTBOL	39
5.1 El fútbol como herramienta de cambio positivo	40
5.2 Acerca de los programas de empleabilidad basados en fútbol	42
5.3 Resultados del uso del fútbol en los programas de empleabilidad	44
5.4 Casos de estudio	47
LA HISTORIA DE ANNA, OLTALOM	54
CAPÍTULO 6: TRABAJAR CON JÓVENES NEET	57
6.1 Consejos a la hora de trabajar con jóvenes <i>NEET</i>	58
6.2 Desafíos y soluciones	62
6.3 Casos de estudio	65
6.4 Recursos Humanos	68
LA HISTORIA DE VÍTOR, CAIS	72
CAPÍTULO 7: AREAS DE COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD Y ACTIVIDADES	75
Sobre las áreas de competencias de empleabilidad	76
Competencias sociales	80
Competencias de búsqueda de empleo	106
Competencias profesionales	118
Competencias empresariales	132
LA HISTORIA DE ABDULLAH, RHEINFLANKE	142
CAPÍTULO 8: MEDICIÓN DEL IMPACTO	145
8.1 Acerca de la medición del impacto	146
8.2 M&E de programas de empleabilidad basados en el fútbol	147
8.3 casosde estudio de M&E	154
LA HISTORIA DE AZEEZ, SARI	156
GLOSARIO	158
ACRÓNIMOS	159



CAPÍTULO 1 POR QUÉ CREAR ESTE MANUAL

- 1.1 A QUÉ PROBLEMA NOS ENFRENTAMOS
- 1.2 PARA QUIÉN ES ESTE MANUAL
- 1.3 CÓMO USAR ESTE MANUAL

1.1 A QUÉ PROBLEMA NOS ENFRENTAMOS

El desempleo juvenil es un problema de gran envergadura en Europa; es un tema candente en la agenda política y una prioridad en el desarrollo de políticas públicas. Las estadísticas (mayo de 2017) muestran el motivo:

- Hay 3,4 millones de jóvenes desempleados en la UE
- La tasa de desempleo juvenil es del 16,9%, casi el doble de la tasa de desempleo en adultos de 9,3%
- En Grecia, el desempleo juvenil es del 46,6%
- En España, el desempleo juvenil es del 38,6%

En la UE, el desempleo juvenil alcanzó un máximo de 23,9% en 2013 tras varios años de desaceleración financiera luego de la crisis económica de 2008. Los jóvenes se vieron severamente afectados por esta crisis mundial dado que se desplomó la cantidad de vacantes, la competencia por el empleo se volvió feroz y las personas en la base de la pirámide (por ejemplo, los jóvenes sin experiencia laboral y pocas o ninguna calificación) quedaron excluidos del mercado laboral.

La situación está cambiando. Las cifras han mejorado desde 2013 pero el desempleo juvenil sigue siendo un tema relevante. Abordar el desempleo juvenil está en la agenda de gobiernos, legisladores, ONGs y el sector comunitario -y se está utilizando una variedad de estrategias, iniciativas y actividades.

NUESTRA SOLUCIÓN

Para abordar estos desafíos, streetfootballworld ha formado equipo con ocho organizaciones de la Unión Europea para llevar a cabo Team Up for NEETs, un proyecto paneuropeo que cuenta con el apoyo de ERAMUS+ en el marco de las Alianzas Estratégicas para la Juventud. El proyecto está dirigido a jóvenes trabajadores, docentes y ONGs que trabajan para apoyar a jóvenes NEETs en toda Europa. El objetivo es proporcionarles competencias que les permitan construir su camino hacia un medio de vida sostenible. Mediante una combinación de educación no formal, empleo para jóvenes basado en el deporte y capacitación para la empleabilidad, el programa ofrece un enfoque innovador ante el desafío social más acuciante de Europa.

El principal objetivo de Team Up for NEETs ha sido el desarrollo de un manual que recopila mejores prácticas para aumentar la empleabilidad de los jóvenes a través de programas de empleabilidad desde el fútbol. Team Up for NEETs fue desarrollado por ocho organizaciones miembro de la red de streetfootballworld: Sport dans la Ville (Francia), Albion in the Community (Reino Unido), Sport 4 Life UK (Reino Unido), Sport Against Racism Ireland (Irlanda), Oltalom Sports Association (Hungría), CAIS (Portugal), RheinFlanke (Alemania) y Red Deporte (España).

Team Up for NEETs también se convirtió en una oportunidad para compartir información y mejores prácticas entre las organizaciones a fin de ampliar sus conocimientos acerca del tema, mejorar sus programas y ampliar su impacto. Durante el período del proyecto, los miembros de Team Up for NEETs se reunieron en Alemania, Francia, Reino Unido, Hungría e Irlanda para desarrollar el manual y comprender mejor los programas y actividades de todas las organizaciones participantes.

NOTA: muchos de estos jóvenes desocupados se clasifican como NEETs (jóvenes que no trabajan ni estudian; del inglés: Not in Employment, Education or Training) dado que no solo están desocupados sino que tampoco participan en actividades de educación o capacitación

NOTA: el desempleo juvenil puede convertirse rápidamente en una cuestión cíclica - los jóvenes transmiten a sus hijos una cultura de desilusión y falta de oportunidades repitiendo así un ciclo peligroso

1.2 PARA QUIÉN ES ESTE MANUAL

Este manual está diseñado para tres tipos de organizaciones:

1. Organizaciones de fútbol u organizaciones deportivas que desean comenzar a ofrecer actividades de empleabilidad
2. Organizaciones de empleabilidad que quieren comenzar a ofrecer actividades de fútbol como una herramienta para generar compromiso
3. Organizaciones que no cuentan con actividades de fútbol o empleabilidad en la actualidad pero desean comenzar un programa de empleabilidad basado en el fútbol

La forma de utilización del manual varía significativamente según el tipo de organización. Por ejemplo, el capítulo cinco sobre el rol del fútbol será menos relevante para las organizaciones de fútbol existentes que ya manejan gran parte del contenido, mientras que el capítulo cuatro sobre empleabilidad será menos útil para organizaciones con experiencia en esta área. Sin embargo, esperamos que el documento en su conjunto brinde consejos útiles y prácticos para los tres tipos de organizaciones.

1.3 CÓMO UTILIZAR ESTE MANUAL

Como se describe en el índice, el documento incluye ocho capítulos: introducción, organizaciones participantes, estructura de los programas, definición de empleabilidad, el rol del fútbol, trabajar con NEETs, mejores prácticas y medición del impacto; seguidos por un anexo con un glosario y acrónimos. Se diseñaron los capítulos para ofrecer una visión detallada de los programas de empleabilidad basados en fútbol, y se ordenaron según un flujo lógico que elabora una narrativa para el lector. Se han incluido ejemplos y casos de estudio en algunos capítulos con el fin de proporcionar recomendaciones prácticas basadas en hechos reales al lector.

Es posible:

- leer este manual completo, de principio a fin, como parte de un proceso de aprendizaje intenso y detallado
- leer un capítulo en cualquier momento; cada capítulo es independiente, por ende, se puede explorar el documento en forma aleatoria para aplicarlo según las necesidades
- elegir un miembro específico del grupo de Team Up y explorar sus actividades en detalle

CAPÍTULO 2 ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

2.1 RESUMEN

2.2 PERFILES DE LAS ORGANIZACIONES

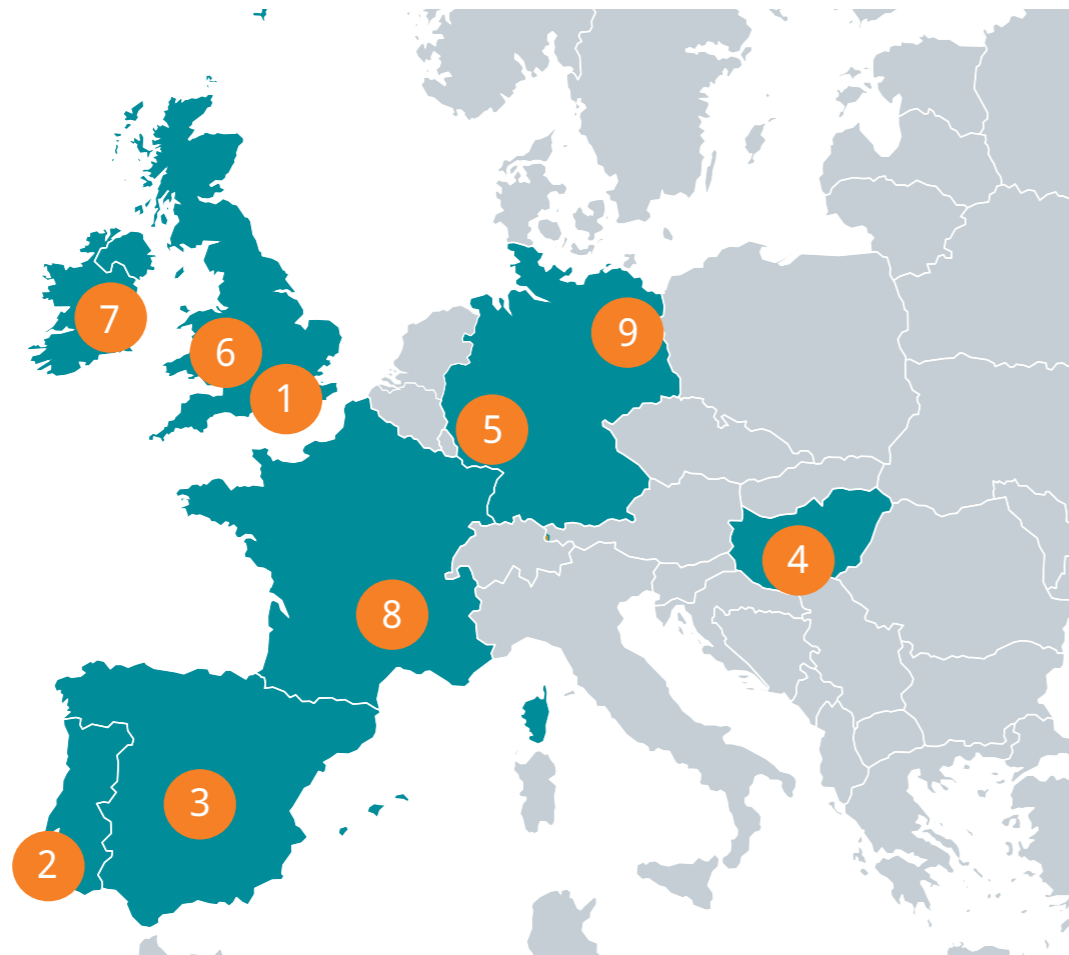
2.1 RESUMEN

Este documento fue creado por ocho organizaciones europeas especializadas en programas de empleabilidad basados en fútbol bajo la dirección y coordinación de streetfootballworld.

1. **Albion in the Community**, Inglaterra
2. **Associação CAIS (CAIS)**, Portugal
3. **Red Deporte**, España
4. **Oltalom Sportegyesulet (Oltalom)**, Hungría
5. **RheinFlanke gGmbH (RheinFlanke)**, Alemania
6. **Sport 4 Life UK**, Inglaterra
7. **Sport Against Racism Ireland (SARI)**, Irlanda
8. **Sport dans la Ville**, Francia
9. **streetfootballworld**, Alemania

De aquí en adelante, se utilizarán los nombres entre paréntesis para las organizaciones individuales y se usará la denominación “miembros de Team Up” para referirse a las organizaciones que participaron en el proyecto en su conjunto.

Los perfiles completos de cada organización se encuentran en la sección 2.2.



2.2 PERFILES DE LAS ORGANIZACIONES

ALBION IN THE COMMUNITY

Albion in the Community es la organización benéfica oficial de Brighton & Hove Albion Football Club, un club de fútbol profesional en Brighton, Inglaterra. La organización usa el fútbol como herramienta para llevar adelante proyectos de salud, educación, empleabilidad, discapacidad e inclusión social basados en sus temas centrales: aumentar la participación, crear oportunidades, combatir la desigualdad y mejorar la salud. Establecida hace 25 años, Albion in the Community es una organización benéfica registrada que recibe ingresos por más de £3 millones, y cuenta con 65 empleados estables y más de 140 entrenadores eventuales.

Albion in the Community describe sus objetivos como:

- Inspirar a la gente a mantenerse activa: Inspirar y motivar a los jóvenes y a sus familias a mantenerse activos físicamente y llevar un estilo de vida saludable.
- Aumentar la participación: Ofrecer a los jóvenes una oportunidad para jugar al fútbol sin que sus habilidades o su entorno sean una limitación
- Elevar las aspiraciones: Trabajar con la comunidad local y en especial con aquellos en situación de desventaja para ayudar a elevar las aspiraciones y mejorar sus oportunidades en la vida.

Albion in the Community desarrolla sus actividades y programas en el condado de Sussex, sur de Inglaterra, y trabaja con comunidades vulnerables y marginales, adultos y niños inactivos, personas con discapacidades (problemas de salud física y mental), NEETS, jóvenes, escuelas, y otros grupos. Algunos de los programas clave de Albion in the Community son:

- Albion Goals (Metas Albion): mediante sesiones semanales de fútbol, se utiliza el fútbol como una actividad positiva para involucrar y motivar a jóvenes y adultos desempleados a participar en actividades de capacitación y empleo al tiempo que se les ayuda a superar el aislamiento social y mejorar su capacidad de resiliencia. Los proyectos incluyen una amplia gama de talleres que abarcan temas como salud mental y un enfoque en la creación de redes de apoyo dentro del grupo.
- NEET Intervention (Intervención NEET): es un programa de re-inserción para jóvenes de 16 a 18 años de edad que no estudian, ni trabajan ni reciben formación profesional. Está diseñado para ayudar a los participantes a mejorar sus competencias de comunicación, autoestima y confianza, competencias para la empleabilidad y competencias funcionales, armado de CV e identificación de oportunidades de voluntariado.
- Formación profesional: proyecto para ayudar a las personas a mejorar sus vidas y alcanzar su potencial utilizando el poder del deporte como una herramienta de aprendizaje. Dirigido a beneficiarios mayores de 19 años, Albion in the Community les ofrece una formación personalizada que facilita un mayor conocimiento y entendimiento de las oportunidades educativas.
- Get Ready to Work (Prepárate para trabajar): un programa que colabora con personas desempleadas de la comunidad ayudándoles a desarrollar nuevas competencias y ofreciéndoles oportunidades de capacitación para facilitarles el acceso a un empleo o programa de aprendizaje.

NOTA: algunos miembros de Team Up se centran en programas de empleabilidad basados en fútbol para jóvenes NEET; otros miembros son organizaciones grandes y diversas que ofrecen diferentes servicios (por ejemplo, servicios sociales, albergues para gente sin hogar, etc.) y los programas de empleabilidad basados en fútbol son un programa entre varios.



CAIS

CAIS es una organización benéfica -o IPSS (Institución Privada de Solidaridad Social)- fundada en mayo de 1994. Su objetivo es brindar apoyo a personas en condiciones de pobreza extrema y exclusión social, en especial personas sin hogar, para que puedan recuperar su independencia y el control de sus vidas. CAIS tiene centros en Lisboa y Oporto, y opera en todo Portugal.

Los dos programas principales de CAIS son:

- Fútbol de Rua: un programa de fútbol callejero de alcance nacional para jóvenes necesitados entre 15 y 26 años principalmente, incluyendo jóvenes NEETs. En el marco de este programa, se ofrecen sesiones regulares a través del país en colaboración con ONGs locales y organizaciones comunitarias. En estas sesiones, se utiliza el fútbol como herramienta de desarrollo y apoyo a los jóvenes para mejorar sus competencias sociales. El programa también incluye talleres, torneos, festivales, eventos y la participación en la Copa Mundial de los Sin Techo. El programa Fútbol de Rua existe desde 2004. Actualmente, siete empleados de CAIS y cerca de 400 empleados de otras organizaciones sin fines de lucro llevan adelante los programas de CAIS basados en el fútbol con el apoyo de más de 100 voluntarios.
- Programas de empoderamiento, empleabilidad y trabajo: estos programas contemplan una variedad de actividades que incluyen: capacitación personal y en competencias para la vida diaria, actividades culturales y deportivas (artes y manualidades, teatro, 'periodismo callejero'), clases educativas (tecnología de la información, administración financiera), clases de idiomas para quienes no hablan portugués, formación profesional, tutorías individuales y asesoramiento psicológico. Estas actividades se desarrollan en forma semanal de septiembre a junio en forma semanal bajo la dirección del personal de CAIS y los voluntarios. CAIS también ofrece oportunidades de trabajo y experiencia laboral para jóvenes sin techo mediante una serie de empresas sociales que ha establecido. Una de estas empresas sociales es la "Revista de la Calle CASI". Las personas sin hogar usualmente venden estas revistas en las calles obteniendo así una fuente legítima de ingresos y de autorespeto que los disuade de incurrir en robo o delitos menores. El objetivo final es integrar a estas personas en el mercado laboral luego de un período de venta de revistas de 12 a 24 meses, brindándoles apoyo para procurar un sustento más estable. Otra empresa social es el Atelier de Reciclado CAIS que recicla residuos y desechos industriales en la ciudad de Oporto y ofrece empleo a jóvenes sin techo.

Para CAIS, el problema principal a abordar es la "pobreza extrema" junto con los obstáculos que impiden la reinserción laboral para las personas sin techo. La organización considera que "el acceso a los derechos humanos es la clave para la promoción y protección de la autonomía de las personas que han sido marginadas de la participación activa en la sociedad portuguesa". Los programas de CASI tienen como objetivo empoderar a las personas en situación de pobreza extrema para que recuperen competencias sociales y profesionales, y puedan así reincorporarse a la sociedad. Las empresas sociales tienen como objetivo generar un "entorno de trabajo protegido" para las personas vulnerables que les garantice un ingreso y les dé un sentido de dignidad.

RED DEPORTE

Red Deporte es una organización sin fines de lucro con sede en España que ofrece programas en 20 países alrededor del mundo, incluyendo España y países en África, América Latina y América Central. Fundada en 1999, Red Deporte ofrece una variedad de programas que utilizan el deporte como herramienta para promover la educación, la salud, la integración y la empleabilidad. También realiza actividades en escuelas y clubes deportivos para promover la integración de los inmigrantes. Red Deporte trabaja principalmente con jóvenes, varones y mujeres, de edades entre 14 y 20 años, que sean NEET o provengan de familias y comunidades desfavorecidas. Red Deporte trabaja con personal profesional propio y con un extenso equipo de voluntarios.

Red Deporte utiliza el deporte, en especial el fútbol por demanda popular, en todas sus actividades. Esto aplica tanto en España, donde los programas están destinados principalmente a la integración de los inmigrantes, como en los países en desarrollo, donde los proyectos se desarrollan en colaboración con organizaciones e implementadores locales existentes.

La organización también utiliza una estructura de "deporte+1"; es decir, las sesiones de fútbol se combinan con actividades que fomentan el desarrollo de los jóvenes en temas como salud, empleabilidad, educación, liderazgo comunitario y buena gobernanza. Los participantes también reciben educación no formal sobre construcción de la paz, resolución de conflictos e igualdad de género. Los aportes y opiniones de los jóvenes son cruciales para cada proyecto, permitiendo a los participantes tomar responsabilidad de sus actividades.

OLTALOM

NOTA: en el resto del documento, 'Oltalom' se refiere específicamente a Oltalom Sports Association (organización deportiva) -no a Oltalom Charity (asociación benévola)

Oltalom Sports Association fue fundada en 2005 en parte por miembros del personal de Oltalom Charity, una ONG independiente creada en 1989 en Budapest como apoyo para grupos vulnerables y socialmente excluidos en Hungría. El programa de deportes se introdujo en 2005 con el objetivo de brindar oportunidades de participación en deportes y actividades sociales para jóvenes desfavorecidos, NEETs, personas sin hogar, refugiados y minorías. Las actividades de Oltalom Sports Association incluyen sesiones regulares de fútbol y están diseñadas para mejorar la salud de los participantes, favorecer el entendimiento y reducir el delito en algunos de los distritos más peligrosos de Hungría. Oltalom Sports Association oepra con un pequeño equipo de personal permanente apoyados por una amplia red de voluntarios.

Oltalom organiza un cronograma semanal de actividades de fútbol para jóvenes de diferentes edades y género y ofrece un servicio integrador de empleabilidad que incluye un club de lengua inglesa y capacitación para el empleo a nivel individual. Cuando los jóvenes se acercan a la organización, comienzan participando en sesiones de fútbol. Los trabajadores sociales asisten a todas las sesiones y están disponibles para charlar con los jóvenes y apoyarlos con consejos y orientación. La labor de los trabajadores sociales ayuda a estos jóvenes NEET a comprometerse nuevamente con el empleo, la educación o la formación. Los participantes reciben recomendaciones para acercarse a organizaciones asociadas que ofrecen otros servicios, como cuidado de la salud, hospedaje, ayuda financiera, apoyo legal y acceso al empleo.

Oltalom cuenta con experiencia en el desarrollo y participación en torneos de fútbol. Regularmente presenta equipos para jugar en torneos internacionales como las Copas y los Campeonatos Fair Play en Hungría, la Copa de Fútbol Callejero en Breslavia y la Copa de la Frontera en Serbia, y también organiza sus propios torneos de fútbol3.

Oltalom describe sus objetivos como "unir a las personas y ayudar a crear valiosos contactos y amistades". Su meta es la integración de las personas que viven al borde de la sociedad -personas sin techo, adultos que solían estar bajo el cuidado del Estado, jóvenes bajo tutela del Estado o ex-delinquentes- reincorporándolos a la sociedad. Oltalom cree que el fútbol puede brindar a los participantes un sentido de pertenencia, una actitud sana ante la vida, autorespeto y una actividad social agradable. Estos beneficios combinados pueden ser un agente de cambio en la vida de una persona.

RHEINFLANKE

Fundada en Colonia en 2006, RheinFlanke es una organización alemana sin fines de lucro activa en nueve localidades de Alemania. Su objetivo principal es apoyar a jóvenes con problemas de empleo facilitándoles el desarrollo de competencias laborales y conectándolos con empresarios y emprendedores locales. Como medio para mejorar la confianza y la participación, RheinFlanke promueve la participación de los jóvenes en una variedad de actividades deportivas que incluyen fútbol, baloncesto y boxeo. Además de actividades deportivas, RheinFlanke ofrece tutorías personalizadas, orientación laboral, clases de idioma, oportunidades voluntariado y pasantías para jóvenes. La organización cuenta actualmente con un equipo de más de 70 personas y trabaja con más de 3.000 jóvenes cada semana.

RheinFlanke tiene varios años de experiencia en el uso del potencial social del fútbol para generar resultados positivos de empleabilidad. El trabajo de la organización se basa en un enfoque de integración holística de tres dimensiones interrelacionadas: JUGAR – CONECTAR – TRABAJAR

La piedra basal de este concepto es JUGAR: desde sus inicios, RheinFlanke ha utilizado el deporte en general y el fútbol en particular como una herramienta para involucrar a los jóvenes y fomentar las competencias sociales. El paso siguiente es CONECTAR a los jóvenes con las instituciones, organizaciones, clubes y otros actores de su entorno a fin de ayudarlos a vivir en forma autónoma. En línea con el concepto participación social sustentable, RheinFlanke luego apoya a las personas para que puedan TRABAJAR y les provee orientación y cualificaciones profesionales. Los programas de empleabilidad para jóvenes que incorporan estas tres dimensiones incluyen:

- **HOPE (Esperanza):** este programa de integración para jóvenes refugiados es un programa de punta a punta que inicia con el primer contacto y avanza hasta la integración social sustentable. A través de actividades deportivas en los sitios de alojamiento y mediante la participación en el equipo de fútbol de RheinFlanke, los jóvenes entran en contacto con los líderes de integración de la organización. Estas actividades deportivas y culturales regulares sirven para construir una base de confianza. A partir de esta base, los líderes de integración acompañan a los jóvenes en situaciones y momentos que requieran apoyo. Este apoyo puede variar desde clases de idiomas o ayuda con trámites administrativos hasta oportunidades de interacción social conduciendo finalmente hacia el asesoramiento para la búsqueda de una pasantía, un empleo o posibilidades de continuar con su educación. De esta manera, RheinFlanke facilita una perspectiva a largo plazo para sus beneficiarios en Alemania.
- **Jump Up (Saltar):** durante cuatro meses, los participantes trabajan intensamente en dos niveles: primero, se utilizan actividades deportivas para desarrollar competencias sociales relevantes tanto para la vida diaria como para el ambiente laboral. Luego, se ofrecen clases educativas y orientación laboral a fin de mejorar aspectos esenciales para el empleo. Se realizan visitas semanales a empresas donde los participantes pueden familiarizarse con diversas profesiones, obtener experiencia práctica y generar contactos importantes.
- **SouveränPlus:** es un programa basado en el deporte cuyo objetivo es la capacitación en competencias sociales e intelectuales en escuelas, centros de formación profesional y lugares de trabajo. Se estimulan ciertas experiencias en forma intencional como parte de la capacitación. Luego de las sesiones y como resultado de reflexión exhaustiva, estas experiencias promueven el desarrollo personal de manera sostenible. Un concepto modular asegura que las capacitaciones satisfagan las necesidades de los participantes.

SPORT 4 LIFE UK

Sport 4 Life UK es una organización benéfica registrada en la ciudad de Birmingham, Inglaterra. Su propósito es crear un futuro mejor para jóvenes de 12 a 25 años desempleados y socialmente excluidos, mejorando su empleabilidad y competencias esenciales para la vida con sus galardonados programas de desarrollo personal basados en el deporte. Creada en 2006 como un pequeño proyecto comunitario, hoy en día es la principal organización benéfica de deportes para la juventud en la ciudad de Birmingham. Recibe ingresos por aproximadamente £680.000 y emplea a 20 personas.

Sport 4 Life UK considera que ningún joven debe quedar atrapado por las circunstancias de su nacimiento. Su visión es crear un campo de juego parejo donde cada joven tenga la oportunidad de crear un futuro mejor para sí mismo. Su enfoque es utilizar la popularidad del deporte como instrumento para generar compromiso y así elaborar programas interactivos, divertidos y atractivos que permitan generar actividades educativas y de desarrollo en forma efectiva con jóvenes que encuentran la educación formal aburrida y distante. El deporte se usa como medio para acompañar la ejecución de programas dirigidos a mejorar la empleabilidad y las competencias clave para la vida diaria. Estos programas de desarrollo personal basados en el deporte apoyan a los jóvenes para:

- **Adquirir Competencias para la Vida Diaria**
 - Trabajo en equipo
 - Motivación
 - Autoestima
 - Comportamiento
 - Comunicación
- **Mejorar la empleabilidad**
 - Competencias de empleabilidad
 - Adquirir cualificaciones
 - Transformarse de NEET en EET (de “jóvenes nini” a jóvenes que trabajan o estudian)

Sport 4 Life UK ofrece dos programas principales:

- **TEEN Programme (Programa para Adolescentes)** es un programa de desarrollo personal para jóvenes marginados de 12 a 16 años que viven bajo condiciones de privación múltiple. Está diseñado para evitar que los jóvenes se conviertan en NEET al terminar la escuela. Es una intervención estratégica y proactiva que aborda el problema del desempleo juvenil desde la raíz mediante la transformación de las competencias sociales de estos jóvenes y mejorando su empleabilidad a través de la obtención de cualificaciones.
- **NEET Programme (Programa para NEETs)** es un programa de empleabilidad y desarrollo personal para jóvenes NEET de 16 a 29 años que se encuentran en las fronteras más distantes del mercado laboral. El programa completo dura un año y comienza con un curso intensivo de 5 semanas (tres días por semana) seguido por hasta 12 meses de apoyo individual. El programa busca desarrollar la empleabilidad y las competencias sociales de estos jóvenes a fin de prepararlos para el empleo y les brinda apoyo para acceder a una educación, formación o un empleo sostenible. Se ofrece una variedad de actividades de desarrollo personal, tales como: capacitación y certificaciones, sesiones deportivas, talleres, simulacros de entrevistas, acción social para jóvenes y tutorías personalizadas. Este programa está diseñado para equipar a los jóvenes NEET con competencias sociales y profesionales como: escritura de un CV, prácticas para entrevistas de trabajo, competencias para la búsqueda de empleo y obtención de cualificaciones formales.

En el último año, 641 jóvenes participaron de estos dos programas. El 94% de los jóvenes entrevistados obtuvieron al menos un resultado positivo. 99 participantes de TEEN Programme y 151 participantes de NEET Programme obtuvieron una certificación. 74% de los 247 NEETs que participaron retomaron sus estudios, formación o empleo, y 67 jóvenes obtuvieron un empleo sostenible.

SARI

SARI es un emprendimiento social de carácter benéfico dirigido por voluntarios en la República de Irlanda. Se dedica a la integración cultural e inclusión social por medio del deporte. Lleva adelante una amplia gama de actividades que incluyen jornadas de entrenamiento deportivo, programas, proyectos y competencias, así como talleres de empleabilidad, tutoría personalizada y oportunidades de voluntariado. Estas actividades están apuntadas a jóvenes y adultos vulnerables y en situación riesgo, incluyendo a NEETs. SARI fue fundada originalmente como Soccer Against Racism Ireland por los activistas comunitarios Frank Buckley y Ken McCue en 1997, el año europeo contra el racismo. El fotógrafo Perry Ogden se incorporó al equipo y pasaron a formar SARI. La misión de SARI es apoyar la integración cultural y la inclusión social, y defender los derechos humanos en el país y en el extranjero utilizando el deporte como un medio para combatir el racismo, el sectarismo, la homofobia y otras formas de discriminación. Sus principales objetivos son:

- ofrecer programas deportivos y culturales, proyectos y eventos que reúnan a personas de diferentes tradiciones, etnias, religiones y orígenes
- promover una actitud positiva hacia personas de diferentes grupos étnicos, religiosos y culturales
- ejercer presión para que agencias gubernamentales y órganos deportivos nacionales adopten políticas y prácticas de igualdad, integración e inclusión
- trabajar con clubes deportivos locales para estimular condiciones de juego equitativas para todas las personas, independientemente de su color, religión o cualquier otra forma de discriminación

Mediante una combinación de educación, capacitación y laboratorios de aprendizaje, SARI ofrece programas y proyectos que aplican el deporte y el capital social para aumentar la capacidad individual y colectiva. En la campo del fútbol, estos programas incluyen:

- **Soccernites Youth Leadership programme (Programa de Liderazgo Juvenil “Soccernites”)**: este programa trabaja con jóvenes marginados de 14 a 18 años. Se trabaja fuera del contexto escolar utilizando un proceso de aprendizaje mixto que combina el desarrollo de habilidades futbolísticas con laboratorios de aprendizaje en temas como la lucha contra la discriminación, educación física, salud y protección, derechos humanos y desarrollo de carrera; todas estas actividades están apoyadas con un programa de tutoría.
- **Count Us In education through sport programme (Programa de Educación basado en el deporte “Cuenta con Nosotros”)**: este programa trabaja con instituciones educativas, incluyendo institutos de educación superior y docentes en formación. Ofrece a los participantes oportunidades de aprendizaje sobre temas como la lucha contra la discriminación y el acoso, competencias interculturales y módulos de competencias para el aprendizaje digital.
- **Hijabs y Hat-Tricks (Hiyabs y Tripletes)**: un programa de entrenamiento de fútbol regular asociado al equipo femenino interreligioso de SARI, “Diverse City AFC”. Este equipo procura derribar barreras e incentivar a niñas y mujeres musulmanas a participar en el fútbol.
- **Living Together Through Football (Vivir Juntos Mediante el Fútbol)**: un acuerdo de colaboración con Glentoran FC Academy en Belfast oriental diseñado para crear un espacio compartido de interacción para jóvenes de origen católico, protestante y disidente. El programa proporciona apoyo técnico para proyectos de fútbol por la paz y desarrollo en Kosovo y Nigeria.
- **Sócrates Football and Democracy Programme (Programa Sócrates de fútbol y democracia)**: programa que utiliza el fútbol como herramienta para la educación del votante y para el registro de inmigrantes a fin de que puedan participar plenamente del proceso democrático. La metodología fue desarrollada por el futbolista brasileño Sócrates en conjunto con el Corinthians FC.

SPORT DANS LA VILLE

Sport dans la Ville fue fundada en 1998 con el objetivo de crear un programa de actividades deportivas para ayudar a niños necesitados de los barrios más desfavorecidos de Francia. Cada semana, Sport Dans La Ville ayuda a 4.000 niños necesitados de todo el país (Île-de-France, Rhône-Alpes) para mejorar su calidad de vida y su futuro a través de un innovador programa de deportes y capacitación. La organización utiliza el deporte, principalmente el fútbol, como un medio para motivar a los jóvenes a evitar comportamientos antisociales y enseñándoles la importancia del trabajo en equipo, el liderazgo y la integración social. Se ofrecen sesiones de entrenamiento gratuitas a través de Francia y se realizan campamentos deportivos especiales, partidos, torneos y eventos.

Se inicia sentando las bases mediante el fútbol como herramienta para establecer valores como el respeto y el compromiso. Luego, los participantes están listos para avanzar hacia un entrenamiento laboral más formal dentro del programa Job dans la Ville que ofrece capacitación laboral y tutorías. Este programa fue creado para abordar el hecho de que el 45% de los jóvenes de 16 a 25 años que viven en barrios marginales de Francia están desempleados. Sport dans la Ville también lleva adelante el programa Entrepreneurs dans la Ville que ayuda a los jóvenes a establecer sus propios negocios.

Estos dos programas conforman el núcleo del trabajo de Sport dans la Ville:

- Job dans la Ville: programa para ayudar a los jóvenes (incluidos los jóvenes NEETs) a incorporarse en actividades de formación, educación y empleo. Los participantes se benefician de: (i) apoyo individual y capacitación –reciben el apoyo de preparadores que los ayudan a definir sus objetivos de carrera; (ii) tutorías -voluntarios de empresas apoyan a los participantes para elevar su autoestima y ayudarlos a comprender mejor el mundo del trabajo; (iii) experiencias profesionales - los jóvenes tienen acceso directo a pasantías, empleos de temporada y empleos permanentes localmente y en el extranjero; (iv) visitas grupales profesionales -los participantes tienen la oportunidad de visitar empresas y aprender más acerca de ellas; y (v) talleres de desarrollo de competencias -clases que ayudan a los jóvenes a adquirir competencias para el éxito en la contratación y el empleo.
- Entrepreneurs dans la Ville: programa para emprendedores de cinco meses de duración; apoya a jóvenes necesitados para que establezcan sus propias empresas. El ingreso al programa es competitivo: los aspirantes presentan sus ideas de negocio a Sport dans la Ville y se seleccionan las mejores 25 propuestas. Cada participante recibe una vacante gratuita en la prestigiosa EM Lyon Business School. Asisten a clases dos días por semana durante cuatro meses, participando de clases de mercadotecnia, comercio, finanzas y leyes. Sport dans la Ville también organiza talleres adicionales –incluyendo charlas con empresarios exitosos- y se realizan una ceremonia al final del programa. Los tres jóvenes que desarrollen los mejores planes de negocios reciben un premio monetario para ayudarlos a lanzar sus empresas y todos los participantes reciben asesoramiento de negocios permanente por los dos años siguientes.

ELIEL, 23, FRANCIA

SPORT DANS LA VILLE

ESTE PROGRAMA LE PERMITIÓ A ELIEL CONSEGUIR UN EMPLEO DESPUÉS DE 5 AÑOS DE SER UN JOVEN NEET. OBTUVO UN EMPLEO EN SPORT DANS LA VILLE OCUPÁNDOSE DEL SITIO WEB DE LA ORGANIZACIÓN Y MANTENIENDO EL CAMPO DE JUEGO, Y CONSIGUIÓ UN TRABAJO EN LA TIENDA DE DEPORTES DECATHLON ASESORANDO A CLIENTES Y VENDIENDO PRODUCTOS.

Eliel no tenía ninguna cualificación y había estado desempleado por 5 años cuando se unió a Sports dans la Ville. Su autoestima y confianza en sí mismo eran bajas, parecía un tanto perdido en la vida y no tenía un plan de carrera.

Comenzó participando en sesiones de básquetbol, un deporte que le encantaba. En la cancha, era otra persona. Estaba motivado, era una persona seria, respetuosa, con confianza y determinado a triunfar. Los entrenadores de Sports dans la Ville lo notaron y motivaron a Eliel a trasladar esa actitud positiva y esa fuerza de voluntad a otros aspectos de su vida. Lo convencieron de anotarse en el programa Jobs dans la Ville.

Eliel participó de múltiples talleres y actividades de empleabilidad y comenzó a desarrollar sus competencias. Su confianza mejoró e incorporó nuevas competencias sociales como liderazgo, trabajo en equipo, confiabilidad y puntualidad. También mejoró sus habilidades para la búsqueda de empleo, como escritura de CV, técnicas para entrevistas y presentaciones, e incluso se inscribió para obtener un título en cadena de abastecimiento, compras y logística.

Este programa le permitió a Eliel conseguir un empleo después de 5 años de ser un joven NEET. Obtuvo un empleo en Sport dans la Ville ocupándose del sitio web de la organización y manteniendo el campo de juego, y consiguió un trabajo en la tienda de deportes Decathlon asesorando a clientes y vendiendo productos. Eliel es más feliz y mejoró su autoestima tras estas instancias de éxito. Es capaz de comunicarse con más confianza y una voz más alta, y exhibe habilidades de liderazgo en el día a día. Actualmente muestra la voluntad para procurar nuevas oportunidades, es más independiente y tiene objetivos más ambiciosos para su futuro porque cree en sí mismo.

CAPÍTULO 3 UN MARCO PARA PROGRAMAS DE EMPLEABILIDAD BASADOS EN FÚTBOL

3.1 ACERCA DE “LA HOJA DE RUTA DE RESULTADOS DESEADOS COMUNES”

3.2 LA HOJA DE RUTA DE RESULTADOS DESEADOS COMUNES

3.1 ACERCA DE “LA HOJA DE RUTA DE RESULTADOS DESEADOS COMUNES”

“La hoja de ruta de resultados deseados comunes” fue desarrollado por los miembros de Team Up tras muchas horas de debate y discusión acerca de los objetivos y resultados deseados que tienen en común sus programas de empleo basados en el fútbol. El resultado es un diagrama que proporciona un marco para todas las actividades y programas de las organizaciones que participan en este proyecto y, por ende, un intento de proporcionar un marco genérico para los programas de empleabilidad basados en fútbol. El esquema fue diseñado para ser:

- una descripción práctica y fácil que nos permite comprender el flujo de las actividades de los programas de empleabilidad basados en el fútbol,
- una representación visual, sencilla del recorrido de un joven NEET que participa en estos programas
- un resumen de cómo una compleja y variada mezcla de actividades y resultados puede contribuir para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes NEET

Los diferentes elementos del marco se presentarán y explicarán en profundidad en los diferentes capítulos de este documento.

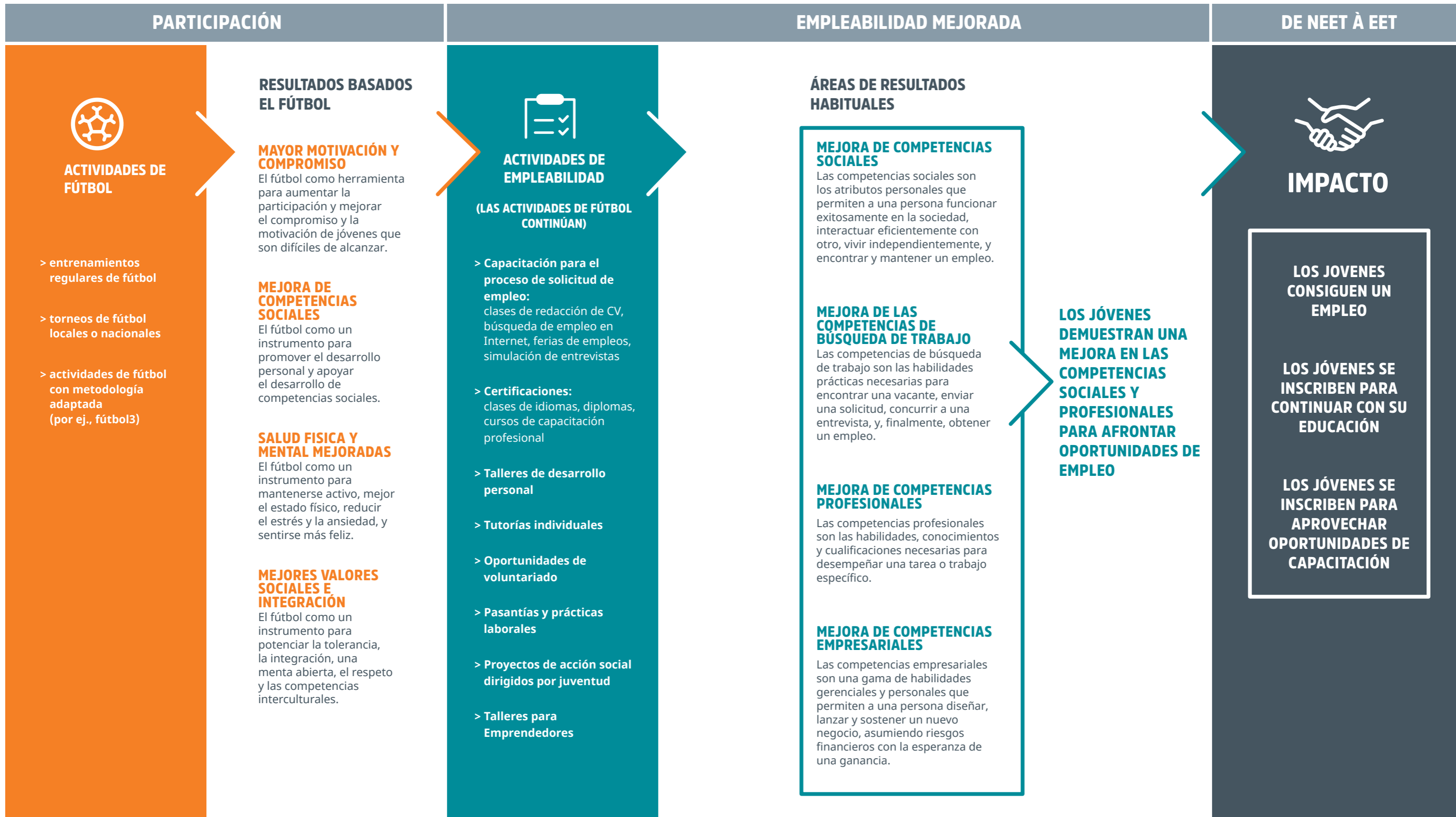
Es importante señalar que el marco es una descripción básica de la estructura de los programas de empleabilidad basados en el fútbol y el recorrido de los participantes NEET, lo cual no implica que todas las organizaciones implementen las mismas actividades o logren el mismo impacto. Como veremos en el capítulo 5, cada organización asigna un peso diferente a la utilización del fútbol como herramienta para involucrar a los participantes, construir competencias sociales, y mejorar la salud y la integración social. Si bien todas las organizaciones coinciden en definir cuatro áreas principales de resultados (competencias sociales, profesionales, empresariales y para la búsqueda de trabajo), no todas ofrecen programas con el mismo nivel de énfasis en cada una de las áreas.

Los miembros Team Up consideran que esta hoja de ruta puede ser una herramienta útil para los lectores. En el Capítulo 7 se incluyen más detalles sobre las cuatro áreas de resultados y ejemplos de actividades que se pueden llevar a cabo para obtener dichos resultados.



ACTIVIDAD: piense en qué medida su organización encaja en la hoja de ruta y cuál es el recorrido de los jóvenes NEET en su organización. ¿Hay brechas en su servicio u oportunidad para mejoras? En qué áreas podría mejorar o comenzar a desarrollar actividades?

3.2 LA HOJA DE RUTA DE RESULTADOS DESEADOS COMUNES EL RECORRIDO DE LOS PARTICIPANTES



RESULTADOS BASADOS EL FÚTBOL

MAYOR MOTIVACIÓN Y COMPROMISO

El fútbol como herramienta para aumentar la participación y mejorar el compromiso y la motivación de jóvenes que son difíciles de alcanzar.

MEJORA DE COMPETENCIAS SOCIALES

El fútbol como un instrumento para promover el desarrollo personal y apoyar el desarrollo de competencias sociales.

SALUD FISICA Y MENTAL MEJORADAS

El fútbol como un instrumento para mantenerse activo, mejorar el estado físico, reducir el estrés y la ansiedad, y sentirse más feliz.

MEJORES VALORES SOCIALES E INTEGRACIÓN

El fútbol como un instrumento para potenciar la tolerancia, la integración, una mente abierta, el respeto y las competencias interculturales.

EMPLEABILIDAD MEJORADA

ÁREAS DE RESULTADOS HABITUALES

MEJORA DE COMPETENCIAS SOCIALES

Las competencias sociales son los atributos personales que permiten a una persona funcionar exitosamente en la sociedad, interactuar eficientemente con otro, vivir independientemente, y encontrar y mantener un empleo.

MEJORA DE LAS COMPETENCIAS DE BÚSQUEDA DE TRABAJO

Las competencias de búsqueda de trabajo son las habilidades prácticas necesarias para encontrar una vacante, enviar una solicitud, concurrir a una entrevista, y, finalmente, obtener un empleo.

MEJORA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las competencias profesionales son las habilidades, conocimientos y cualificaciones necesarias para desempeñar una tarea o trabajo específico.

MEJORA DE COMPETENCIAS EMPRESARIALES

Las competencias empresariales son una gama de habilidades gerenciales y personales que permiten a una persona diseñar, lanzar y sostener un nuevo negocio, asumiendo riesgos financieros con la esperanza de una ganancia.

LOS JÓVENES DEMUESTRAN UNA MEJORA EN LAS COMPETENCIAS SOCIALES Y PROFESIONALES PARA AFRONTAR OPORTUNIDADES DE EMPLEO

MICHAEL, 20, REINO UNIDO

ALBION IN THE COMMUNITY

Michael fue colocado bajo tutela a la edad de 10 años porque su madre no podía cuidarlo. De adolescente, se volvió indisciplinado y dejó la escuela sin expectativas de desarrollar una carrera por delante.

Ingresa al programa de Albion Goals y comenzó a aprender y a desarrollarse. Las sesiones de fútbol ayudaron a Michael a mejorar su conducta y aumentar su autoestima. Con el apoyo de un mentor, se animó a inscribirse en una variedad de cursos formales de capacitación. Obtuvo un Certificado Nivel 1 de la Academia de Entrenamiento de Fútbol en una respetada institución local, participó en los Niveles 1 y 2 de Liderazgo Deportivo de Albion Goals y alcanzó la certificación Nivel 1 de Competencias de Empleabilidad.

Michael también pasó de asistir en las sesiones de fútbol de Albion Goals a participar en otras actividades de desarrollo personal y empleabilidad. Aprendió a ser más resolutivo e independiente participando en el curso "Cocinar y Comer" que enseña a los participantes a preparar comidas básicas, sanas, baratas y sabrosas. También participó en el programa "Get Ready to Work" de preparación para el trabajo que le sirvió a la hora de redactar su CV, buscar puestos de trabajo y practicar técnicas para entrevistas. Finalmente, estos programas lo ayudaron a obtener su primer empleo con un especialista en limpieza de instalaciones de catering. Ahora viaja por todo el Reino Unido gracias a su empleo.

Participar del programa Albion Goals y encontrar trabajo tuvo un impacto positivo en la vida de Michael, tal como explica a continuación:

"Creo que mucha gente no me daba la oportunidad de trabajar porque nunca había trabajado. El programa Albion Goals me dio la oportunidad de obtener certificaciones pero, tal vez más importante, me dio la confianza para buscar un trabajo y presentarme de forma más positiva. Empecé a creer más en mí mismo. Tal vez porque crecí bajo un esquema de cuidado social, perdí la perspectiva. Ahora soy completamente independiente y me esfuerzo por probar cosas nuevas".

"EL PROGRAMA ALBION GOALS ME DIO LA OPORTUNIDAD DE OBTENER CUALIFICACIONES PERO, TAL VEZ MÁS IMPORTANTE, ME DIO LA CONFIANZA PARA BUSCAR UN TRABAJO Y PRESENTARME DE FORMA MÁS POSITIVA".

4.1 WHAT IS EMPLOYABILITY?

Empleabilidad es un término que se usa en muchos contextos y maneras diferentes. Por ende, tiene un significado distinto para personas distintas. Según la RAE: “Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo.”. Otras organizaciones y académicos expanden sobre esta base con definiciones más detalladas. Algunos ejemplos:

- “Una combinación de factores (por ej., competencias para trabajos específicos, competencias sociales) que permiten a los individuos progresar hacia o acceder a un trabajo, mantenerse empleados y progresar en sus carreras” - Marco de referencia europeo de garantía de la calidad en la formación profesional
- “Un conjunto de resultados, conocimientos y características personales que hacen que los individuos tengan mayores probabilidades de obtener un empleo y ser exitosos en las ocupaciones de su elección” - Peter Knight y Mantz Yorke.
- “Un conjunto de características, competencias y conocimiento que todos los participantes en el mercado laboral deben poseer para asegurar la capacidad de ser eficaces en el lugar de trabajo -para beneficio propio, de sus empleadores y de la economía en general” - Confederación Británica de la Industria.
- “La empleabilidad consiste en tener la capacidad para obtener un empleo inicial, mantenerlo y obtener un empleo nuevo si fuese necesario” – Erasmus+

Todas estas definiciones reconocen que la empleabilidad es un concepto multifacético y complejo donde influyen diversos factores. La empleabilidad no se refiere simplemente a la capacidad de encontrar un trabajo. No es una insignia que se obtiene y conserva para siempre, y no se relaciona solamente con un título universitario o una certificación.

La empleabilidad es más bien un conjunto integral de competencias, atributos y conocimientos que se pueden desarrollar en una variedad de contextos. Se trata de una combinación única de factores influenciados por la personalidad, entorno, educación, situación socioeconómica, cualificaciones y estado mental de un individuo. La empleabilidad es, por ende, un recorrido personal constante que varía de una persona a otra

Sin embargo, la empleabilidad se puede enseñar mediante programas y actividades que ayudan a construir ciertos bloques fundacionales -atributos, competencias y conocimientos- que mejoran la empleabilidad.

En el punto 4.2, los miembros de Team Up han identificado una serie de actividades que ayudan a mejorar la empleabilidad de los jóvenes



ACTIVIDAD: investigue el desempleo juvenil en su área; averigüe cuántos jóvenes son NEET y desglose la información por barrio, géneros y grupo étnico. Utilice esta información para diseñar sus actividades y programas.

4.2 EMPLOYABILITY ACTIVITIES

En el capítulo 5 se describe el potencial del fútbol para mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Pero el fútbol solo puede ayudar a los jóvenes hasta cierto punto. No les puede enseñar cómo escribir un currículum de calidad o prepararlos para generar una impresión positiva en una entrevista de trabajo. Aquí es donde las actividades de empleabilidad específicas y planificadas se vuelven necesarias. Los miembros Team Up identificaron diversas actividades clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes:

- Preparación para la solicitud de empleo: clases de redacción de CV, búsqueda de empleo en internet, ferias de empleo, simulaciones de entrevistas
- Certificaciones: por ej., clases de idiomas, diplomas, cursos de formación profesional
- Talleres de Desarrollo Personal
- Tutorías individuales
- Oportunidades de Voluntariado
- Pasantías y Prácticas laborales
- Proyectos de acción social dirigidos por jóvenes
- Talleres de formación empresarial

Cada actividad está diseñada para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y, en última instancia, apoyarlos para obtener un empleo sostenible. El principio subyacente es simple pero eficaz: si un joven ha adquirido nuevas cualificaciones y experiencia pertinente a través del voluntariado y pasantías, si ha construido un buen CV, si aprendió un enfoque profesional para desenvolverse en entrevistas, y si construyó una buena base de competencias sociales, es evidente que tiene mejores probabilidades de éxito en entrevistas laborales. Sabemos que esta estrategia funciona. Por ejemplo, Albion in the Community, por ejemplo, ayudó a 451 jóvenes a obtener empleo remunerado en los últimos dos años, mientras. Así mismo, Sport 4 Life UK ayudó 76 jóvenes para encontrar un trabajo sostenible el pasado año.

Pero, ¿cómo se combinan estas actividades de fútbol con las actividades de empleabilidad en un programa coherente y exitoso? Descúbralo en el capítulo 5.

NOTA: algunas organizaciones ofrecen el conjunto completo de actividades, otras ofrecen solo algunas. Cada organización necesita decidir qué es lo mejor para sus participantes.

KELLY, 24, REINO UNIDO

SPORT 4 LIFE UK

“ESTOY INCREÍBLEMENTE ORGULLOSA DE MIS LOGROS. AHORA PUEDO HACER COSAS QUE NI SIQUIERA HUBIESE SOÑADO ANTES. EMPECÉ EN LO MÁS BAJO, Y AHORA SIENTO QUE MIS SUEÑOS NO TIENEN LÍMITE.”

“Sentía que no era lo bastante buena. Toqué fondo y no sabía hacia donde ir. Mi confianza y autoestima estaban por el suelo”.

Así se sentía Kelly después de perder su trabajo. Anteriormente ya había estado sin trabajo por varios años y ahora estaba de vuelta en esa posición inicial. Fue un golpe terrible. Sus perspectivas para el futuro no eran buenas.

Kelly estaba al borde de perder la esperanza cuando le hablaron de Sport 4 Life UK. Se apuntó a su programa de empleabilidad basado en el fútbol -y esta decisión se convirtió en un punto de cambio en su vida.

El proyecto fue un desafío que obligó a Kelly a salir de su zona de confort, realizar nuevas actividades y desarrollar sus competencias sociales. Participó en sesiones de entrenamiento deportivo y ayudó a organizar un proyecto de acción social de la comunidad. Pero no siempre fue fácil.

“Al principio estaba muy nerviosa y asustada al hablar a los demás. No tenía suficiente confianza en mí misma y no estaba muy involucrada en el deporte. Pero lentamente las actividades me hicieron salir de mi caparazón y me animé a comunicarme más. Empecé a sentirme una persona diferente. El personal me motivó y me ayudó a continuar -y eso me inspiró a pasar de ser una persona negativa a una persona muy positiva”.

Los talleres de empleabilidad y los simulacros de entrevistas proporcionaron a Kelly un apoyo práctico para encontrar trabajo y las tutorías con empleadores y miembros del proyecto le sirvieron para planificar su futuro profesional.

La vida de Kelly está ahora encaminada. Está estudiando hostelería en una universidad local y está entusiasmada con la idea de un futuro próspero y exitoso.

“Estoy increíblemente orgullosa de mis logros. Ahora puedo hacer cosas que ni siquiera hubiese soñado antes. Empecé en lo más bajo, y ahora siento que mis sueños no tienen límite.

5.1 EL FÚTBOL COMO UNA HERRAMIENTA DE CAMBIO POSITIVO

Todos los miembros de Team Up usan el fútbol como una herramienta para aumentar la empleabilidad de los jóvenes y apoyar a los jóvenes, si bien sus métodos varían. Este capítulo explora los métodos de las diferentes organizaciones para usar el fútbol en sus programas de empleabilidad.

El fútbol tiene un poder único para transformar el mundo. Es el deporte más popular del mundo con cientos de millones de jugadores. Tiene el poder de unir a las personas, derribar barreras, motivar para el cambio positivo y, fundamental para este manual, servir como herramienta para mejorar la empleabilidad juvenil.

Sin embargo, todos hemos visto suficientes tarjetas rojas, peleas en el campo de juego y vandalismo en las tribunas como para saber que el fútbol sí mismo no genera un cambio positivo sistemáticamente. Este potencial único del fútbol solo se puede explotar si se desarrolla en forma correcta. Los miembros de Team Up son conscientes de este hecho. Por este motivo, todos los miembros aplican metodologías especiales para asegurarse de que sus sesiones de fútbol estén orientadas correctamente para generar un impacto positivo. Estas metodologías se enfocan, entre otros, en los siguientes principios:



Pero ¿cómo es posible poner en práctica estos valores y principios en las sesiones de fútbol? Los miembros de Team Up ofrecen algunos consejos:

UTILIZAR LA METODOLOGÍA DE FÚTBOL3

Oltalom utiliza la metodología fútbol3 para implementar actividades de fútbol positivas. Desarrollada por streetfootballworld, fútbol3 es una forma única de jugar fútbol basada en el principio de que los valores de juego limpio, igualdad de género, trabajo en equipo y respeto son tan importantes como las habilidades para el fútbol y las competencias deportivas. El nombre surge de los “tres tiempos”: una charla previa al partido, el partido de fútbol en sí y una charla posterior al partido. En cada partido, fútbol3 incorpora lecciones de vida básicas sobre temas como comportamiento, salud y construcción de la paz.

Las sesiones de fútbol3 y los torneos “FairPlay Football Roadshow” (exhibición de juego limpio) de Oltalom siguen la siguiente estructura: primero, los jóvenes deciden las reglas de juego para abordar temas sociales relevantes, tales como mayor participación femenina en el deporte. Luego juegan un partido con pequeños equipos mixtos y se ponen de acuerdo sobre las faltas, los tiros libres y los goles. Finalmente, reflexionan acerca de su propia conducta y respeto por las reglas durante el partido en una charla abierta y honesta.

NOTA: más información acerca de football3 en www.football3.info

INTEGRAR LAS COMPETENCIAS SOCIALES EN LAS ACTIVIDADES DE FÚTBOL

Además de las sesiones regulares de fútbol, Red Deporte a menudo organiza sesiones especiales con los jóvenes para jugar Fútbolgolf, una combinación de fútbol y golf que consiste en meter una pelota de fútbol dentro un hoyo con la dificultad de tener los ojos vendados y estar guiado por otro compañero. Las sesiones de fútbolgolf se usan para enseñar competencias sociales a los jóvenes. Se define una lección diferente por hoyo –por ejemplo, trabajo en equipo, comunicación y confianza en los demás- y el entrenador organiza las discusiones sobre el tema al final de cada hoyo. De esta manera, las competencias sociales se integran en forma fluida con una actividad simple y divertida. Ver 7.1 para más detalles.

DIFUNDIR VALORES SOCIALES

SARI organiza una sesión de fútbol especial pensada para enseñar a los jóvenes acerca del impacto negativo de la discriminación. Antes de iniciar el juego, se seleccionan dos jóvenes como capitanes para cada equipo y se los separa del resto de los participantes. Sin que los capitanes lo sepan, se indica a los demás jugadores que ignoren por completo a sus capitanes y no les pasen la pelota. El juego se desarrolla con los capitanes sintiéndose excluidos, confundidos y frustrados. Al terminar el partido, se genera un debate grupal para reflexionar sobre los sentimientos de los jóvenes durante el partido y haciendo una comparación con la discriminación en la vida real.

TRABAJAR CON ENTRENADORES DE FÚTBOL Y VOLUNTARIOS QUE SEAN MODELOS A SEGUIR

En su programa “Albion Goals”, Albion in the Community trabaja específicamente con entrenadores de fútbol con trayectoria en inclusión social, amplios conocimientos en el uso del fútbol como herramienta para el bien y experiencia con jóvenes desfavorecidos con necesidades múltiples. La mayoría de los entrenadores de “Albion Goals” son mayores de 30 años con “experiencia de vida”, y el objetivo es contratar personal con características personales como positividad, accesibilidad, confianza, motivación y excelentes habilidades de liderazgo. De esta manera, Albion in the Community se asegura de que sus entrenadores sean modelos que los jóvenes puedan admirar y respetar, y que puedan aprender de ellos competencias sociales vitales.

USAR UN CÓDIGO DE CONDUCTA

Sport 4 Life UK utiliza un código de conducta creado por los jóvenes al comienzo de cada programa bajo la guía del entrenador. El código está diseñado para asegurar que los jóvenes mantengan una conducta adecuada e incluye reglas como no insultar, no permitir el acoso, no consumir alcohol o drogas, no pelear o discutir, respetar siempre a los demás y dar la mano después de un partido. Si un participante rompe las reglas, el personal de la organización conversa con ellos acerca del tema y les explica las expectativas. Aquellos que continúen rompiendo las reglas en forma regular pueden ser expulsados de las actividades. En forma inversa, los jóvenes que respetan las reglas pueden recibir reconocimientos con viajes especiales o premios.

5.2 ACERCA DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEABILIDAD BASADOS EN FÚTBOL

¿Qué es un programa de empleabilidad basado en el fútbol?

Es un programa que combina actividades de fútbol y empleabilidad con el objetivo de ayudar a jóvenes NEET a mejorar su empleabilidad y obtener un empleo.

¿Cómo ofrecer un programa de empleabilidad basado en el fútbol?

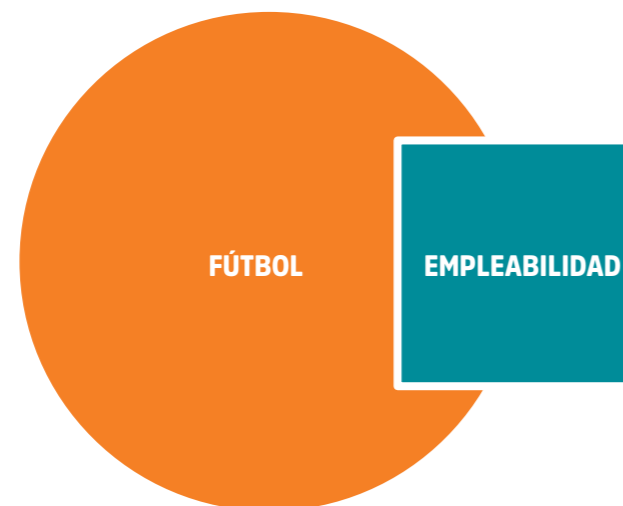
No existe un modo correcto para desarrollar un programa de empleabilidad basado en el fútbol; se puede lograr de muchas maneras diferentes. Por ejemplo, una organización tal vez ofrece 52 sesiones de fútbol por año con talleres regulares de empleabilidad una vez por mes; otra organización elige desarrollar actividades de fútbol todas las mañanas y actividades de empleabilidad todas las tardes; y otra organización prefiere ofrecer cursos de empleabilidad de 30 horas por semana con sesiones de fútbol de dos horas semanales. A veces las actividades de fútbol y de empleabilidad estarán completamente integradas en una misma actividad; otras veces, serán actividades separadas y diferentes. Las posibilidades son infinitas y varían según cada organización, sus prioridades y experiencia, y la metodología, así como de la composición demográfica y las necesidades de los jóvenes participantes.

El objetivo de este manual no es recomendar un enfoque específico sino explicar las diferentes metodologías de los miembros de Team Up. El lector puede así decidir si replica el modelo de una organización en particular o si prefiere seleccionar elementos de diferentes modelos para crear su propio modelo. Cualquiera sea la elección, estos ejemplos servirán de inspiración y guía en el desarrollo de un programa que genere un cambio positivo en las vidas de los jóvenes.

Podemos clasificar las organizaciones en dos categorías, según su forma de combinar las actividades de fútbol y empleabilidad:

ORGANIZACIONES FÚTBOL+

Definición: organización que ofrece actividades de fútbol principalmente, con actividades de empleabilidad como servicio adicional. El fútbol es la esencia del programa; la empleabilidad es un agregado que se desarrolla alrededor del fútbol. Es un modelo de *fútbol+empleabilidad*.



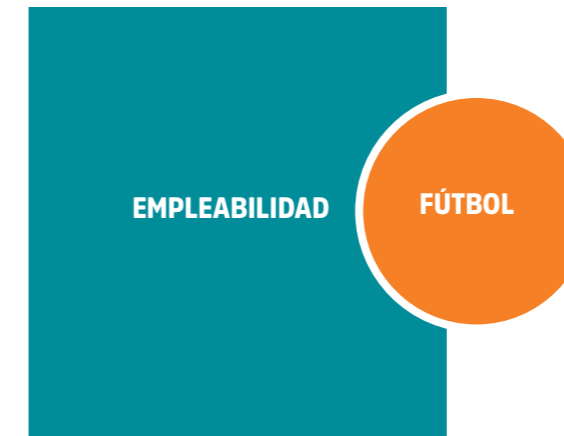
Programas ofrecidos por: clubes de fútbol, organizaciones benéficas deportivas y organizaciones para jóvenes

NOTA: un método no es necesariamente mejor que otro; cada método tiene sus pros y sus contras, y depende de cada organización seleccionar el método que mejor se ajuste a su estructura y contexto.

NOTA: un programa de empleabilidad basado en el fútbol debe incluir actividades específicas de empleabilidad –por ej., clases de escritura de CV- que mejoren directamente la empleabilidad de los jóvenes

ORGANIZACIONES +FÚTBOL

Definición: organización que ofrece principalmente actividades de empleabilidad con sesiones de fútbol como servicio adicional. La empleabilidad es la esencia del programa; la fútbol es un agregado que se genera alrededor de la empleabilidad. Es un modelo de empleabilidad *+fútbol*.



Programas ofrecidos por: organizaciones de beneficencia, organizaciones de trabajo social, clubes de empleo

NOTA: las organizaciones +fútbol utilizan el fútbol como “anzuelo” para atraer a los jóvenes y hacerlos participar en actividades más formales de empleabilidad; en cambio, las organizaciones fútbol+ emplean el fútbol como un recurso educativo y adaptan las sesiones de fútbol para reforzar los elementos de empleabilidad en sus programas

FÚTBOL+ VS +FÚTBOL

FÚTBOL+

El fútbol es la esencia del programa
Las actividades de fútbol son más frecuentes
Organización experta en el desarrollo de actividades de fútbol
Las actividades de empleabilidad son un agregado
100% de los jóvenes participan de actividades de fútbol

+FÚTBOL

La empleabilidad es la esencia del programa
Las actividades de empleabilidad son más frecuentes
Organización experta en el desarrollo de actividades de empleabilidad
Las actividades de fútbol son un agregado
100% de los jóvenes participan de actividades de empleabilidad

En realidad, etiquetar y categorizar los programas bajo cualquiera de estos grupos es una óptica demasiado simplista. Sería más preciso ubicar a las organizaciones en un espectro entre los modelos fútbol+ y +fútbol, como han hecho los miembros de Team Up! el siguiente cuadro:



ACTIVIDAD: conversa con tus compañeros acerca de la ubicación de tu organización en este espectro. ¿Son una organización fútbol+ o una organización +fútbol? Una vez que puedas definir tu ubicación, continúa leyendo para encontrar casos de estudio relevantes para tu organización.

5.3 RESULTADOS POSITIVOS DEL USO DEL FÚTBOL EN LOS PROGRAMAS DE EMPLEABILIDAD

El fútbol no solo es una poderosa herramienta de participación. También puede servir directamente de apoyo a los jóvenes para alcanzar resultados importantes. Muchos de estos resultados -una simple mejora en las competencias sociales o en la salud mental- constituyen la “base” que permite a los jóvenes avanzar e involucrarse en otras actividades que les permitirán mejorar sus competencias. Un joven con poca confianza y baja autoestima podría no ser capaz de involucrarse inmediatamente en talleres de escritura de CV o simulacros de entrevista. Sin embargo, mejorando lentamente su salud mental mediante la participación en sesiones de fútbol semanales durante varios meses, la misma persona eventualmente estará preparada para involucrarse en otras actividades de empleabilidad.

Los miembros de Team Up han identificado cuatro áreas en las que de uso del fútbol ha demostrado generar cambios positivos en los jóvenes:

- El fútbol como herramienta para involucrar a los jóvenes
- El fútbol como herramienta para desarrollar competencias sociales
- El fútbol como herramienta para mejorar la salud mental y física
- El fútbol como herramienta para mejorar la integración social

EL FÚTBOL COMO HERRAMIENTA PARA INVOLUCRAR A LOS JÓVENES

El fútbol es una poderosa herramienta para generar compromiso y participación. Es un juego divertido, que genera pasiones en millones de personas en todo el mundo: sin dudas, su atractivo es único. Por ende, es el “anzuelo” perfecto para atraer a los jóvenes hacia la organización y lograr que participen de los programas. Este enfoque es particularmente efectivo con jóvenes que normalmente no estarían interesados en participar en actividades más similares a una clase o programa formal. Al usar el fútbol como herramienta de participación, los miembros de Team Up logran que más jóvenes se comprometan -en especial aquellos que viven en entornos difíciles- y consiguen retenerlos en los programas por más tiempo.

EL FÚTBOL COMO HERRAMIENTA PARA DESARROLLAR COMPETENCIAS SOCIALES

Quizás el aspecto más importante del fútbol como herramienta de cambio, en el contexto de los programas de empleabilidad, es su capacidad para promover el desarrollo personal y contribuir a la adquisición de competencias sociales. Desde la comunicación y el liderazgo hasta el trabajo en equipo y organización, la lista de competencias sociales que los jóvenes pueden aprender a partir del fútbol es extensa. Algunos ejemplos específicos se incluyen a continuación:

> COMUNICACIÓN – durante un partido de fútbol, se escuchan los gritos de “cuidado con la marca”, “pásala”, “tira”, etc. en el campo de juego. Los jugadores están constantemente hablando, pidiendo el balón, alentando a sus compañeros y pasando información a los demás acerca del espacio que los rodea o la ubicación del equipo contrario. En el nivel más básico, estos eventos enseñan a los jóvenes a comunicarse en voz alta en un ambiente grupal. Sin embargo, las lecciones de comunicación también pueden volverse más complejas y sutiles. El capitán de un equipo, por ejemplo, aprenderá a dar una crítica constructiva a un jugador sin destruir su confianza; un joven árbitro aprenderá a controlar un grupo de manera firme pero justa; y todos los jugadores aprenderán a escuchar, respetar las opiniones de los demás y reflexionar acerca de sí mismos participando en las discusiones posteriores al partido.

> TRABAJO EN EQUIPO – el fútbol es un juego de equipo. Esto implica que los jóvenes tienen que colaborar y trabajar en forma conjunta para lograr una meta un común. Tal como dice el cliché. “en el equipo no existe el YO”. Algunos jóvenes tienen dificultades con este enfoque porque procuran ser el héroe o se frustran con sus compañeros de equipo. Sin embargo, con la ayuda de los entrenadores, el entorno de equipo sirve para enseñar a los participantes los valores de unidad, compañerismo y habilidades para llevarse bien con los demás.

> LIDERAZGO – los jóvenes pueden aprender a dirigir, controlar, inspirar y liderar a otros a través del fútbol. Por ejemplo, el capitán de un equipo puede tener asignada la tarea de organizar el precalentamiento, dar la charla de equipo durante el entretiempo o decidir las posiciones de los jugadores. Los voluntarios y jóvenes entrenadores pueden asumir directamente la responsabilidad de desarrollar las sesiones y liderar un grupo; otros jóvenes también se podrían anotar para adquirir cualificaciones formales de liderazgo basado en el fútbol.

> OTRAS COMPETENCIAS – el fútbol enseña a los jóvenes una variedad de competencias sociales que los ayuda en sus tareas diarias, como asistencia a la escuela o la tarea de obtener un empleo. Estas competencias incluyen cortesía, puntualidad, organización, autogestión, gestión de eventos, autodisciplina, resiliencia para superar obstáculos, las recompensas del trabajo duro, entre otros.

EL FÚTBOL COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA SALUD MENTAL Y FÍSICA

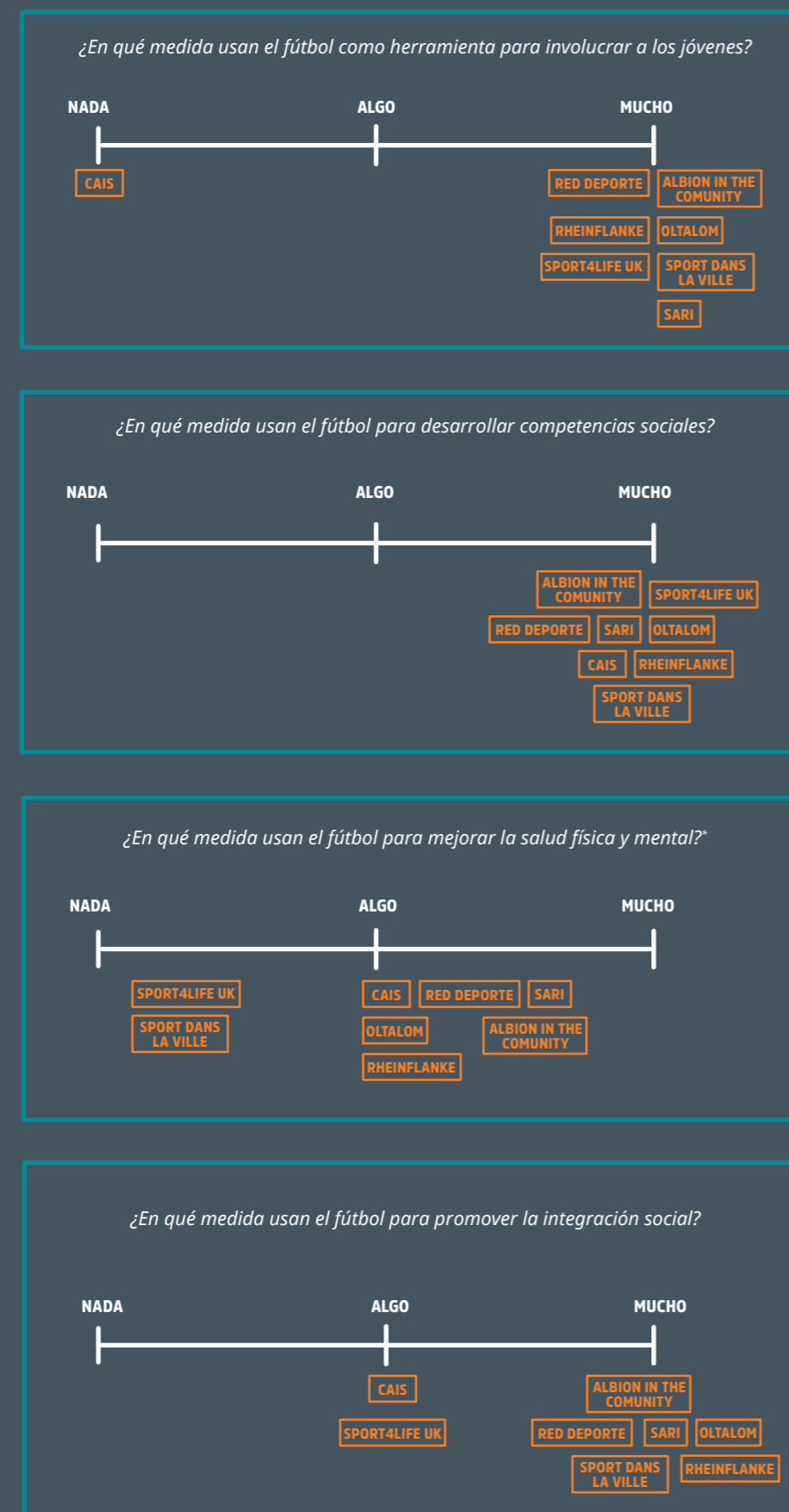
El fútbol puede tener un gran impacto en la salud física y mental de los jóvenes. En su forma más simple, les permite ejercitarse y mantenerse activos ayudándolos a mejorar su condición física, perder peso, reducir los niveles de estrés y ansiedad, y sentirse más felices. Los beneficios del ejercicio están científicamente comprobados y son generalmente aceptados por la sociedad. El fútbol también puede ayudar a mejorar la autoestima, la confianza y el comportamiento. El reconocimiento y el aliento de los compañeros ayudan a un tímido adolescente a volverse más seguro y asertivo; enseñar a los jóvenes a “autoaplicarse un tiempo muerto” cuando se enojan o frustran durante un partido puede desarrollar habilidades de manejo de la ira; y apoyar a las personas a reconocer sus propias fortalezas y debilidades en el campo de juego permite mejorar las competencias reflexivas y enseñarles a confiar en sus propias habilidades -por ejemplo, no importa si no eres el mejor futbolista porque podrías ser el jugador con mayor respeto por las reglas y el juego limpio.

EL FÚTBOL COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA INTEGRACIÓN SOCIAL

Los altibajos de un partido de fútbol a menudo reflejan los altibajos de la vida real -y, por lo tanto, el terreno de juego puede ser un gran escenario para enseñar a los jóvenes valores sociales importantes como tolerancia, integración, mentalidad abierta y respeto. Por ejemplo, si un joven entabla amistad con compañeros de diferente origen étnico, entonces ese joven es menos propenso a volverse racista o discriminar en su vida cotidiana; o si a un joven se le enseña la importancia de respetar las reglas del partido (por ejemplo, se castiga el incumplimiento de las reglas con tarjeta amarilla o roja), entonces es más probable que sea una persona que respete las reglas de la sociedad y evite actividades delictivas. Gestos simples como dar la mano después de un partido o formar equipos mixtos también estimulan la tolerancia y la integración. Los torneos con participantes de otras ciudades, culturas y entornos enseñan a los jóvenes a aceptar las diferencias y mantener una mente abierta.

RESULTADOS POSITIVOS DEL USO DEL FÚTBOL EN LOS PROGRAMAS DE EMPLEABILIDAD

Distintas organizaciones utilizan el fútbol de forma distinta. A continuación, los miembros de Team Up indicaron los niveles de uso del fútbol según su aplicación para involucrar a los jóvenes, enseñar competencias sociales, mejorar la salud física y mental e impartir valores sociales. También delinearón los beneficios de cada uno de los enfoques



* Para algunas organizaciones, la salud física y mental no son el principal objetivo de sus actividades de fútbol pero reconocen que siempre es un agregado positivo para los participantes

5.4 CASOS DE ESTUDIO

Los siguientes casos de estudio explican cómo los miembros de Team Up combinan sesiones de fútbol y actividades de empleabilidad en sus programas de empleabilidad basados en el fútbol.

CASOS DE ESTUDIO FÚTBOL+

ALBION IN THE COMMUNITY

DESCRIPCIÓN

El trabajo de Albion in the Community se centra en actividades de fútbol semanales regulares y se elabora un “menú” extra de actividades de empleabilidad alrededor de estas sesiones. El fútbol es el punto de entrada para la mayor parte de los jóvenes y la continuidad en las actividades deportivas queda a elección del participante. Los jóvenes también reciben recomendaciones sobre una variedad de actividades de empleabilidad, como talleres de salud mental, eventos “Get Ready to Work” y certificaciones.

El progreso desde las actividades de fútbol hacia las actividades de empleabilidad es opcional; sin embargo, Albion in the Community ha tenido gran éxito logrando que el 90% de los jóvenes completen la transición. Las actividades de formación y voluntariado se llevan a cabo en simultáneo con el programa, ofreciendo más oportunidades a los jóvenes.

ESTRUCTURA



Actividades de fútbol:

1X sesión de fútbol por semana durante todo el año



Actividades de empleabilidad:

- 1X taller de salud mental cada 3 meses
- 1X evento “Get Ready to Work” cada 6 meses
- 1X actividad de certificación cada 3 meses
- Actividades de formación y voluntariado regulares



CONSEJO PRÁCTICO

“Haga que los participantes de las actividades de empleabilidad difundan los beneficios del programa entre los participantes de las actividades de fútbol. El reclutamiento entre pares es muy efectivo. Intente identificar a los participantes que puedan actuar como promotores e inspirar a otros a inscribirse”.

OLTALOM

DESCRIPCIÓN

Oltalom ofrece un cronograma regular semanal de actividades de fútbol para jóvenes de diferentes edades y géneros con servicios de empleabilidad integradores que incluyen tutorías personalizadas y clases de inglés.

Los jóvenes se acercan primero a Oltalom para participar en sesiones y torneos de fútbol. Los trabajadores sociales concurren a todas las sesiones y están disponibles para conversar y dar apoyo a los jóvenes que lo necesiten. Cuando un participante busca y necesita más apoyo, el trabajador social le ofrece consejos y orientación, tanto en encuentros cara a cara como mediante consultas en línea, y con frecuencia orientan a los participantes para que vuelvan a insertarse en el sistema de educación formal. Los jóvenes también pueden participar de clases semanales de inglés y del curso bianual de capacitación para el trabajo.

ESTRUCTURA



Actividades de fútbol:

2-4 X sesiones de fútbol por semana (mínimo) durante todo el año

Torneos y eventos mensuales de fútbol³ (marzo a octubre)



Actividades de empleabilidad:

Tutorías personalizadas, apoyo individual para la preparación laboral

2 X clases de inglés por semana (principiantes y avanzados)

2 X cursos de capacitación laboral por año



CONSEJO PRÁCTICO

"Asegúrese de que los empleados y voluntarios cuenten con habilidades y conocimientos variados; nuestros entrenadores de fútbol y trabajadores sociales trabajan de maravilla juntos y se complementan muy bien para apoyar al grupo objetivo"

SPORT DANS LA VILLE

DESCRIPCIÓN

Sport dans la Ville cuenta con un cronograma variado de actividades de deporte y empleabilidad, ofreciendo a los jóvenes una amplia gama de oportunidades. Además de fútbol, hay sesiones regulares de tenis, básquetbol y hip-hop. Las actividades de empleabilidad incluyen tutorías individuales, talleres, cursos para emprendedores y visitas a empresas.

Algunas de estas actividades de empleabilidad se desarrollan todas las semanas y otras se ofrecen en modalidad intensiva durante las vacaciones escolares. Es un programa con una estructura flexible que permite a los jóvenes experimentar diferentes actividades según sus necesidades. Las tutorías con empleados de empresas y los cursos para emprendedores son un pilar del enfoque de Sports dans la Ville.

ESTRUCTURA



Actividades de fútbol:

2X sesiones de fútbol por semana

2X-3X torneos de fútbol por año

Sesiones de baloncesto



Actividades de empleabilidad:

Apoyo y capacitación individual

Tutorías con empleados de empresas

Pasantías y oportunidades de empleo por temporada

Visitas grupales a empresas

Talleres para el desarrollo de competencias



CONSEJO PRÁCTICO

"Incorpore los valores y competencias sociales en las sesiones de fútbol con los jóvenes -así será más sencillo trabajar sobre las competencias profesionales más adelante en el programa"

SARI**DESCRIPCIÓN**

SARI ofrece sesiones de fútbol gratuitas semanales conocidas como "Soccernites", así como sesiones regulares de orientación para las niñas musulmanas del programa "Hijabs y Hat-Tricks" y para el equipo femenino interreligioso "Diverse City AFC". Las actividades de empleabilidad se construyen en base a estas actividades de fútbol con talleres una vez por mes, tutorías (cara a cara o por Skype) cada dos semanas y oportunidades de voluntariado.

Dada la naturaleza de empresa social dirigida por voluntarios con limitaciones financieras y de tiempo, SARI no siempre tiene la capacidad de ofrecer actividades de empleabilidad por sí misma. Para suplir esta brecha, ha establecido sólidas alianzas con organizaciones externas que cuentan con programas en funcionamiento. SARI deriva a sus participantes a estos programas y realiza un seguimiento de su progreso al tiempo que proporciona apoyo continuo.

STRUCTURE**Actividades de fútbol:**

2X sesiones de fútbol por semana
TORNEOS ANUALES Soccerfest (Fiesta del Fútbol) y World Refugee Day (Día Mundial del Refugiado)

**Actividades de empleabilidad:**

2X sesiones de tutoría por participante por mes
2X talleres de empleabilidad por mes
 Oportunidades de voluntariado y pasantías
 Derivaciones a organizaciones externas
 Intercambios de capacitación en el extranjero a través de Erasmus+

**CONSEJO PRÁCTICO**

"No se necesita ser un experto en todo; no es una visión realista. En cambio, enfóquese en establecer relaciones sólidas con organizaciones externas y derive a sus participantes a estos programas de empleabilidad para complementar los programas propios. Este enfoque puede tener un impacto positivo enorme en la vida de los jóvenes".

+FOOTBALL CASE STUDIES**SPORT 4 LIFE UK****DESCRIPCIÓN**

Sport 4 Life UK ofrece a los jóvenes 12 meses de apoyo para ayudarlos a reincorporarse en la educación, empleo o formación. Este apoyo comienza con un estructurado programa de empleabilidad basado en el fútbol que dura cinco semanas, seguido por tutorías individuales, capacitaciones y sesiones grupales. El programa de cinco semanas con un calendario de actividades predefinido consta de:

- > actividades de fútbol y deportivas
- > certificaciones en "competencias de empleabilidad" y "liderazgo deportivo"
- > tutorías personalizadas
- > talleres, incluyendo redacción de CV y simulación de entrevistas
- > un plan de acción social liderado por jóvenes para que organicen su propio evento o proyecto en beneficio de su comunidad
- > un plan de voluntariado

Cada programa intensivo dura cinco semanas, con jornadas completas (de 10 a.m. a 4 p.m.) tres veces por semana, e incluye actividades de fútbol y empleabilidad totalmente integradas. Todos los participantes deben asistir a todas las actividades; no es posible participar solo en las sesiones de fútbol. Después de cinco semanas, se cierra el programa intensivo liderado por mentores calificados y preparadores laborales (en lugar de entrenadores de fútbol) y continúan las tutorías y el apoyo grupal por hasta un año.

ESTRUCTURA**Actividades de fútbol:**

sesiones regulares integradas en un cronograma de 5 semanas

**Actividades de empleabilidad:**

1X certificación de liderazgo por programa de 5 semanas
1X certificación de empleabilidad por programa de 5 semanas
8X talleres de redacción de CV, competencias para entrevistas, definición de objetivos, búsqueda de empleo, administración financiera, comunicación, desarrollo personal y plan de carrera por programa de 5 semanas
1X proyecto juvenil de acción social programa de 5 semanas
1X simulacro de entrevista por programa de 5 semanas
 Tutorías personalizadas regulares

**CONSEJO PRÁCTICO**

"Hemos notado que el armado de un programa estructurado y con un calendario predefinido fue un gran paso adelante. Nos ayudó a convertirnos en expertos en lo que hacemos y nos permite focalizarnos en los resultados que buscamos conseguir con el programa. Nuestro enfoque también le agrega estructura y un sentido de propósito a la vida de los jóvenes participantes que con frecuencia no cuentan con estos elementos en sus vidas diarias. En consecuencia, hemos mejorado significativamente el impacto y apoyamos a muchos más NEETs en la obtención de un empleo".

CAIS

DESCRIPCIÓN

CAIS ofrece un estructurado y completo programa de actividades de empleabilidad para jóvenes NEET, incluyendo educación no formal, pasantías, tutoría, grupos de apoyo y cursos de informática. Las actividades de empleabilidad se ofrecen todo el día de lunes a viernes y forman el núcleo del programa de CAIS, mientras que las sesiones de fútbol se ofrecen como actividad adicional no obligatoria. Muchos jóvenes solo participan en las actividades de empleabilidad y no asisten a las sesiones de fútbol opcionales. Un recorrido típico para un joven NEET es la participación en 50 horas de capacitación en competencias sociales a través de educación no formal, 60 horas de pasantías con una empresa local, participación semanal en un grupo de apoyo para jóvenes desempleados, clases de informática, y soporte continuo con tutorías y apoyo en la búsqueda de trabajo una vez por semana. Este último servicio se ofrece hasta que el participante encuentra un trabajo y se gradúa del programa.

ESTRUCTURA



Actividades de fútbol:

1X football session per week (minimum)



Actividades de empleabilidad:

1X tutoría por participante por semana

1X grupo de apoyo por semana

1X taller de informática por semana

Capacitación regular en competencias sociales mediante educación no formal

Oportunidades de pasantías

Tutorías



CONSEJO PRÁCTICO

"Las pasantías son una gran forma de ayudar a los jóvenes NEET a desarrollar sus competencias de empleabilidad, conocer el mundo laboral y mostrar sus competencias y habilidades ante empleadores potenciales. Gracias a nuestro programa de pasantías, pudimos mejorar las oportunidades de empleo para nuestros jóvenes NEET".

RHEINFLANKE

DESCRIPCIÓN

RheinFlanke se enfoca en actividades de empleabilidad pero no usa una estructura fija. En cambio, ofrece un enfoque holístico asegurando que cada participante reciba apoyo personalizado.

RheinFlanke ofrece una o dos sesiones de fútbol por semana en diferentes lugares y desarrolla los proyectos bajo la modalidad "oferta abierta" donde los jóvenes pueden sumarse cuando lo deseen. Los participantes pueden acceder a capacitación laboral intensiva proporcionada por tutores, asistir a ferias de trabajo o participar de pasantías y oportunidades de voluntariado.

STRUCTURE



Actividades de fútbol:

1X or 2X sesiones de fútbol por semana



Actividades de empleabilidad:

Tutorías personalizadas regulares

Oportunidades de pasantías y voluntariado



CONSEJO PRÁCTICO

"Cada joven es diferente. Por eso, es importante asegurarse de ofrecer apoyo individual y personalizado para las circunstancias, entorno y características de cada individuo. De esta manera, podrás acompañar mejor a cada joven en su camino para mejorar su empleabilidad y, finalmente, obtener un empleo".

ANNA*, 29, HUNGRÍA

OLTALOM

“LAS SESIONES DE FÚTBOL QUE ANNA DESCRIBIÓ COMO “SU ÚNICO PLACER EN LA VIDA” LE PERMITIERON LIBERARSE DEL ESTRÉS Y FORTALECER SU ESTADO MENTAL”.

La vida de esta ex adicta a las drogas de 29 años había cambiado completamente. Había logrado dejar su hábito y conseguir un trabajo como mentora para una ONG que apoya a jóvenes adictos. Sin embargo, un trágico incidente familiar cambió las cosas de repente. Se deprimió enormemente y, sumida en su sufrimiento, perdió el empleo y corría el riesgo de recaer en las drogas.

Anna había estado desempleada durante más de seis meses cuando se unió Oltalom. Quería encontrar otro trabajo pero le costaba definir un camino profesional. Su confianza y autoestima eran muy bajas y claramente necesitaba ayuda profesional para lidiar con su dolor. Su vida era caótica e inestable y no sabía hacia dónde ir.

El personal de Oltalom se propuso apoyar a Anna, tomándose un tiempo para establecer una relación de confianza. Después de varias sesiones individuales, aceptó ponerse en contacto con su antiguo psicólogo y buscar apoyo para su dolor. Ese fue el primer paso hacia la recuperación. Las sesiones de fútbol que Anna describió como “su único placer en la vida” le permitieron liberarse del estrés y fortalecer su estado mental.

Los preparadores laborales de Oltalom apoyaron a Anna en su preparación para el regreso al mundo laboral. La ayudaron a escribir un CV y una carta de presentación, investigar e identificar una lista de ONGs donde podría encontrar trabajo como tutora para rehabilitación de drogas o un rol similar, y la guiaron en el proceso de comenzar a postularse. Asistió a algunas entrevistas pero inicialmente no tuvo éxito hasta que surgió una vacante en la organización benéfica asociada a Oltalom y obtuvo el empleo.

Hoy en día, Anna es una trabajadora social de tiempo completo en un refugio para personas sin hogar. Está estudiando trabajo social en una universidad local y está preparando un examen de inglés para recibir su título en trabajo social. Ya no consume drogas, su estado mental es mucho más estable, sonríe más que antes y ha dado un salto impresionante de mentora adicta a las drogas a trabajadora social profesional. Su vida se ha transformado y está entusiasmada con el futuro positivo que tiene por delante.

*el nombre real ha sido modificada para proteger la privacidad de la participante

NOTA: el término se ha vuelto más relevante en los últimos años por el impacto desmedido de la recesión en los jóvenes menores de 30

El término NEET se utiliza en la UE para describir a jóvenes entre 15 y 29 años que no estudian, ni trabajan ni reciben formación. Más específicamente se clasifica a un joven como NEET si:

- no tiene trabajo (es decir, están desempleados o económicamente inactivos)
- no ha recibido educación o capacitación en las últimas cuatro semanas

El siguiente capítulo presenta aspectos clave a tener en cuenta cuando se trabaja con NEETs según las experiencias de los miembros de Team Up. Si bien cada organización trabaja con un grupo objetivo diferente (más detalles en los casos de estudios a continuación), existen aspectos comunes a todas las organizaciones. El capítulo incluye la guía de mejores prácticas para trabajar con jóvenes NEET, algunos desafíos y soluciones frecuentes, y un panorama de los recursos humanos necesarios para lograr la participación de los NEETs en programas de empleabilidad basados en el fútbol.

6.1 CONSEJOS A LA HORA DE TRABAJAR CON JÓVENES NEET

CONSTRUIR CONFIANZA

Si un joven NEET no confía en su organización o equipo de trabajo:

- no hablará abiertamente sobre sus problemas
- no se involucrará en las actividades
- no participará regularmente del programa ni lo completará
- no incorporará nuevas competencias ni logrará resultados tan rápido como otros jóvenes

Por lo tanto, es crucial construir esa confianza con los jóvenes. Esta tarea puede ser un desafío, en especial cuando los jóvenes NEET son desconfiados por naturaleza dados los problemas y desventajas que han enfrentado en el pasado. Sin embargo, existe una variedad de estrategias y técnicas que se pueden aplicar para ganar la confianza de los jóvenes. A continuación, se detallan algunas recomendaciones de los miembros Team Up:

- tratar a los jóvenes con respeto
- escuchar y valorar sus opiniones y justificaciones
- generarles un "sentido de pertenencia" en relación a las actividades y proyectos
- trabajar con entrenadores que sean divertidos, amigables, accesibles y que generen empatía
- asignarles responsabilidades -por ej., capitán del equipo o árbitro
- ser confiable - no los decepcione y siempre cumpla las promesas
- trabajar con voluntarios del mismo barrio que los jóvenes con cualidades para ser referentes positivos
- reírse y contar una broma para conectarse con los jóvenes
- sea atento -muestre interés en que cada joven tenga las mejores oportunidades

- sea comprensivo -reconózcalos y motívelos tanto como sea posible
- enfóquese en los talentos, pasiones y logros de los jóvenes, dejando de lado las debilidades o errores
- sea auténtico como individuo y como organización; muestre coherencia entre el discurso y la acción
- sea honesto y transparente

Supongamos el caso de un joven NEET, tímido, callado y con poca de confianza que se une a su programa. Una persona preparada para trabajar con jóvenes se le podría acercar para conversar y descubrir su equipo de fútbol favorito, podría mezclar la charla con algunas risas y bromas, recordando el nombre del joven, lo felicitaría y alentaría durante la actividad, y luego le comentaría que lo esperan la semana siguiente. Son los primeros pequeños pasos en el recorrido de un largo camino para construir la confianza de ese joven que se sentirá bienvenido y valorado.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Se entiende que los jóvenes NEET forman parte de la población vulnerable. Por ende, resulta fundamental que su organización cuente con medidas de protección adecuadas y actualizadas. En general, se recomienda el diseño de una política de protección de niños y adultos vulnerables. Esta política debería establecer un conjunto claro de pautas sobre las medidas para proteger a niños y adultos vulnerables, y los pasos para responder ante preocupaciones sobre protección infantil que puedan surgir.

A modo de ejemplo, su política puede indicar que:

- todo el personal y los voluntarios deben someterse a controles de antecedentes penales antes de trabajar con niños (requisito legal en muchos países)
- si un potencial empleado o voluntario tiene un historial de delincuencia relevante (por ej., denuncias de violencia o abuso sexual infantil) no podrá ser parte de la organización
- un mínimo de dos empleados o voluntarios deben estar presentes en cada sesión
- los empleados y voluntarios nunca podrán estar a solas con joven
- todos los empleados deben completar un curso formal de capacitación en protección infantil
- se debe seguir un procedimiento definido si surge un cuestionamiento sobre protección infantil

Este manual no está pensado para asesorar a las organizaciones sobre las medidas y pautas a incluir en las políticas de protección. Dado que la legislación es diferente en cada país, su equipo debe definir las medidas apropiadas y sensatas para su organización.

NOTA: suelen existir organizaciones benéficas especializadas en protección infantil, organismos gubernamentales y abogados que podrían ayudar a su organización a redactar, adoptar o actualizar una política de protección infantil.

NOTA: en el siglo XXI, es fundamental incorporar el uso de las redes sociales en su código de conducta, definiendo los niveles apropiados de comunicación en línea entre el personal y los participantes, y prohibiendo cualquier forma de acoso virtual entre los jóvenes

CÓDIGO DE CONDUCTA

No es de extrañar que los jóvenes NEET exhiban una conducta negativa y perturbadora -peleas, acoso, malas palabras. La creación de un código de conducta -una lista de reglas y límites acordados por los jóvenes, voluntarios y personal- es una gran herramienta para enfrentar la mala conducta.

La definición de las reglas queda bajo el exclusivo criterio de la organización y de los participantes, y podrían incluir desde no insultar o no pelear hasta dar la mano después de un partido. Los miembros de Team Up han identificado algunas mejores prácticas sobre los principios para establecer un código de conducta:

- empoderar a los jóvenes para que propongan su propio código de conducta guiados por un tutor o entrenador: esto genera un mayor sentido de pertenencia y mejor aceptación de las reglas y, en consecuencia, es más probable que se apeguen al código.
- no imponer las reglas: la imposición genera una imagen de director escolar estricto y vuelve a los jóvenes más propensos a rebelarse.
- ser claro sobre las consecuencias de incumplir el código de conducta -por ejemplo, ser excluido temporalmente de una sesión, o la prohibición de participar en un viaje o torneo especial. El personal y los voluntarios deben aplicar las reglas de manera justa y consistente
- asegurarse de que todos los jóvenes conozcan el código de conducta: exhiba copias en las sesiones, solicite a los nuevos participantes que firmen una copia del código y se comprometan a seguirlo, o asegúrese de que el personal lo explique al comienzo de cada sesión
- tenga en cuenta la actualización del código permitiendo que el documento evolucione y se adapte a los cambios en el programa o en las actitudes y comportamiento de los participantes
- la disciplina es un medio para un fin: deje la puerta abierta para que los jóvenes puedan regresar al programa

PLAN DE ACCION

Los jóvenes NEET a menudo carecen de dirección y enfoque en sus vidas y necesitan apoyo para fijar metas profesionales y objetivos de vida simples y realizables. Varios miembros de Team Up abordan este tema apoyando a los jóvenes con tutorías para establecer un plan de acción personalizado e individualizado. A continuación algunos consejos prácticos de los miembros Team Up para trabajar con planes de acción:

- diseñe un modelo del plan de acción para mantener una estructura en las conversaciones con los jóvenes
- considere que el plan de acción sea lo suficientemente flexible para dejar espacio a temas o problemas que el joven quiera discutir, como conducta, vivienda, familia, salud mental, cursos de capacitación o educación, metas laborales o cualquier otro tema
- el mentor no debe imponer el plan de acción; por el contrario, los jóvenes deben tener la responsabilidad de pensar y definir sus objetivos con el apoyo de los mentores
- el plan de acción de un participante debería estar alineado con los servicios y actividades de la organización a fin de facilitar un progreso fluido y exitoso sin grandes demoras u obstáculos
- asegúrese de fijar objetivos medibles y realistas; por ejemplo, si un joven manifiesta que su objetivo es encontrar un trabajo profesional, bien pago y de tiempo completo en las próximas cuatro semanas, el mentor necesita

explicarle con tacto que es mejor establecer objetivos más simples, a corto plazo y más realistas antes de avanzar hacia su objetivo final

- establecer un contrato moral entre el participante y el mentor para garantizar que ambas partes sean plenamente conscientes de sus roles

ENTENDER EL GRUPO OBJETIVO

Si no comprende a su grupo objetivo de jóvenes NEET -sus esperanzas y sueños, sus miedos e inseguridades, qué les gusta y qué no-, entonces será difícil trabajar de manera apropiada y sensible con ellos. Por el contrario, si tiene una visión holística de la mentalidad de sus jóvenes NEET, entonces estará mejor preparado para involucrarlos y apoyarlos con éxito.

Hay varias formas simples para conocerlos mejor:

- hable con los jóvenes en forma individual y escuche qué piensan y qué opinan: encuentre un equilibrio entre ser familiar y amigable y mantener su papel de mentor.
- arme grupos de debate donde los jóvenes puedan expresar sus preocupaciones, pensamientos y opiniones en grupo
- elabore cuestionarios que recopilen las opiniones de grupos de jóvenes más extensos
- investigue estudios académicos o encuestas más amplias sobre su mismo grupo objetivo

Estos métodos sirven para recopilar información sobre problemas generales como "¿qué drogas son un gran problema en su vecindario?" o "¿por qué muchos jóvenes en esta zona se vuelcan a la delincuencia?" O información específica de su programa como "¿cuál es el mejor horario para ofrecer los talleres?"; "¿cuál es el lugar más accesible?" o "¿qué actividades deportivas prefieren los jóvenes?".

Al aprender más sobre el grupo objetivo, es posible diseñar las actividades y programas para satisfacer mejor las necesidades del grupo específico. Tal vez los resultados muestren que se necesitan talleres sobre marihuana porque es un problema creciente o que sería mejor cambiar las sesiones de fútbol de la mañana a la tarde o de la semana al fin de semana.

Algunos ejemplos de miembros de Team Up que comprenden completamente a sus grupos objetivo:

- SARI entiende muy bien las consideraciones culturales y religiosas del trabajo con jóvenes mujeres musulmanas. Este conocimiento garantiza que SARI cuente con políticas y prácticas apropiadas como la presencia de entrenadoras mujeres, y consideraciones acerca del consentimiento parental, el uso de hiyabs y el ayuno.
- Sport 4 Life UK ha trabajado mucho para comprender la mentalidad y la cultura de los NEET en las zonas urbanas de barrios carenciados de Birmingham, Inglaterra. Con el tiempo, esto le ha permitido adaptar y mejorar su programa para atender mejor a las necesidades de los jóvenes NEET. Por ejemplo, se introdujeron reembolsos de transporte para superar la barrera de movilidad -originalmente un impedimento para muchos jóvenes NEET- y se extendió el periodo de apoyo mediante tutorías porque algunos NEETs se sentían abandonados al final de un programa de corto plazo.
- Albion Goals ofrece talleres de salud mental para obtener una idea más clara del estado de ánimo de los participantes y entender por qué podrían actuar de la manera en que lo hacen. El ambiente informal que se genera en el curso "Cook & Eat" permite a los participantes compartir sus desafíos y aspiraciones. Así se pueden explorar estas ambiciones a fondo mediante certificaciones que ofrece Albion in the Community, por ej. cursos de empleabilidad y eventos como "Get Ready for Work".

6.2 DESAFÍOS Y SOLUCIONES

Trabajar con jóvenes NEET no es tarea fácil. Es posible que surjan dificultades durante el programa, desde mala conducta hasta inasistencias, lo cual es de esperarse cuando algunos de los jóvenes NEET que participen de sus programas podrían tener antecedentes criminales, salud mental pobre, o problemas de drogas o alcohol. Peleas, groserías, acoso, falta de compromiso, decepciones, impaciencia, y conflictos familiares son simplemente algunos de los asuntos que podrían aparecer.

Pero no desespere. Existe una batería de técnicas y estrategias disponibles para superar estos obstáculos – y luego, la recompensa del éxito es aún más gratificante. A modo de guía, los miembros de Team Up identificaron los mayores desafíos que enfrentan diariamente y las principales soluciones que usan para vencerlos.

FOBIA A LA EDUCACION: LOS JOVENES NEET HAN TENIDO MALAS EXPERIENCIAS EN LA ESCUELA Y SIENTEN QUE LA EDUCACIÓN NO ES PARA ELLOS

- > genere instancias de educación informal fuera del aula
- > ofrezca tutorías individuales para tratar el tema de la fobia a la educación

MAL COMPORTAMIENTO: GROSERÍAS, DISPUTAS, PELEAS, PRESIÓN DE GRUPOS, ACOSO

- > defina reglas y expectativas mediante un código de conducta acordado por los jóvenes
- > emplee entrenadores y voluntarios con habilidades y experiencia en el manejo de grupos de jóvenes
- > empodere a los individuos con mal comportamiento asignándoles responsabilidades como árbitros o capitanes de equipos
- > establezca tutorías entre pares
- > mantenga discusiones grupales con los jóvenes para que reflexionen sobre su conducta después de las sesiones

INASISTENCIA Y FALTA DE COMPROMISO CON LAS ACTIVIDADES DE EMPLEABILIDAD

- > ofrezca recompensas como becas o premios por buena asistencia
- > reclutamiento entre pares – consiga que los “graduados” de su programa de empleabilidad difundan los beneficios con otros jóvenes
- > considere que sus empleados sean modelos a seguir y figuras con las cuales los jóvenes se puedan relacionar
- > construya las competencias sociales en las sesiones de fútbol y muestre a los jóvenes cómo esas competencias serán de ayuda para el éxito en los programas de empleabilidad
- > motive a los participantes a creer que tienen talento y un potencial excelente.

LOS PROBLEMAS COMPLEJOS GENERAN PRESIÓN SOBRE EL PERSONAL

- > derive a los jóvenes con problemas graves -como drogadicción- a organizaciones especializadas
- > defina claramente lo que su organización puede y no puede proveer
- > establezca pautas de comunicación claras entre el personal y los participantes – por ej. los jóvenes solo deben llamar a una línea fija o un teléfono móvil de la organización, y no deben llamar a un número personal

SALUD MENTAL DEFICIENTE: BAJA AUTOESTIMA Y FALTA DE CONFIANZA

- > ofrezca talleres sobre temas de salud mental
- > trabaje con organizaciones especializadas –por ej., proveedores de servicios de salud mental
- > construya la confianza entre su personal y los jóvenes NEET
- > ayude a los jóvenes a que reconozcan sus propios logros

FALTA DE APOYO FAMILIAR

- > involucre a las familias positivamente, por ej. invitándolos a los talleres del programa
- > organice sesiones de fútbol para padres y niños
- > trabaje con un equipo que actúe como ejemplo y pueda suplir el apoyo faltante de la familia

EXPECTATIVAS IRREALES: LOS JOVENES NEET SON IMPACIENTES, QUIEREN ÉXITO INMEDIATO Y LES CUESTA ENFOCARSE EN OBJETIVOS A LARGO PLAZO

- > ayude a los jóvenes NEET a establecer objetivos pequeños y realizables como un medio para progresar hacia un objetivo a más largo plazo
- > enséñeles a asumir la responsabilidad de sus decisiones y establecer sus propias prioridades
- > provea sesiones de orientación para ayudarlos a manejar sus frustraciones e impaciencia
- > enseñe a los jóvenes NEET a perseguir sus propios sueños asegurándose de que comprendan que no todos logran convertirse en una estrella pop, un jugador de fútbol profesional o un millonario hombre de negocios
- > presente una visión realista del ambiente laboral al que apunta el joven, enfatizando los obstáculos a vencer y la importancia de construir una buena imagen en el lugar de trabajo

PROBLEMAS DE COMUNICACIÓN: LOS JOVENES NEET NO HABLAN EL IDIOMA FLUIDAMENTE Y/O TIENEN PROBLEMAS CON EL USO APROPIADO DEL LENGUAJE EN ENTREVISTAS LABORALES

- > ofrezca clases de idioma
- > provea talleres que enseñen a los jóvenes NEET cómo hablar en una entrevista laboral o en el lugar de trabajo
- > construya la confianza en sí mismos de los jóvenes con actividades divertidas que involucren hablar y escuchar en grupo

RECLUTAMIENTO Y RETENCIÓN DE LOS PARTICIPANTES ADECUADOS

- > genere alianzas con organizaciones que tengan objetivos similares, como organizaciones que apoyen a jóvenes NEET con adicciones o problemas de salud mental
- > ofrezca transporte para las sesiones de fútbol eliminando barreras para la asistencia
- > considere la mejor estrategia de salida para cada participante

INDIFERENCIA DE LOS TRABAJADORES CLAVES

- > demuestre que los participantes no solo están jugando al fútbol sino que también están aprovechando mucho más de la experiencia
- > establezca un triángulo de Participante-Usted-Empleado Clave para asegurarse que todos apoyan las prioridades de los demás

FALTA DE VIVIENDA ENTRE LOS NEETS

- > trabaje en conjunto con asociaciones proveedoras de alojamiento y con autoridades locales para ayudar a los jóvenes a encontrar alojamiento apropiado y seguro
- > trabaje con otras organizaciones que apoyen a personas sin hogar mediante actividades físicas



ACTIVIDAD: Identifique los desafíos potenciales para su organización al trabajar con jóvenes NEET y organice una sesión para debatir ideas sobre las técnicas y métodos a usar para vencerlos

6.3 CASOS DE ESTUDIO

Los desafíos que se presenten– y las soluciones para superar estos desafíos– serán diferentes según el grupo objetivo de jóvenes NEET. Por ejemplo, los temas que surjan de trabajar con mujeres de origen musulmán son muy diferentes de los temas a tratar con varones blancos de 21 a 25 años con antecedentes delictivos. Muchos miembros de Team Up trabajan con toda clase de jóvenes NEET -sin importar su género, edad o grupo étnico- y todos participan en los mismos programas. Otros miembros de Team Up se enfocan en uno a más grupos objetivo –como mujeres refugiadas – y desarrollan programas a medida para cada grupo.

Los casos de estudio a continuación describen una categoría específica de jóvenes NEET con la que trabaja cada miembro de Team Up junto con un desafío y una solución que resultan de este enfoque.

ALBION IN THE COMMUNITY



GRUPO OBJETIVO: predominantemente varones NEET de 18-29 años de edad, con múltiples necesidades, falta de apoyo familiar, y provenientes de hogares y comunidades pobres.



DESAFÍO PRINCIPAL: “A veces el concepto de los jóvenes acerca de la búsqueda de empleo es limitado y poco práctico; quieren ganar mucho dinero con poco trabajo y esfuerzo. Tienen expectativas poco realistas –no existe un trabajo de pocas horas con gran salario. Es frecuente la elección de modos de vida por fuera de la sociedad convencional, trabajadora”.



SOLUCIÓN: “Manejamos las expectativas de los jóvenes mediante una variedad de métodos como ofreciendo apoyo individual a medida, reconociendo constantemente los pequeños logros para construir la auto-confianza y prevenir la desmotivación, y enseñándoles acerca de las realidades del mundo del trabajo”.

SPORT 4 LIFE UK



GRUPO OBJETIVO: Jóvenes NEET de 16-29 años que viven en zonas urbanas carenciadas



DESAFÍO PRINCIPAL: “Es siempre una lucha conseguir que los jóvenes asistan en forma regular y estable a nuestros programas. La inasistencia y la deserción son un gran problema. Inicialmente reclutamos hasta 100 jóvenes para un programa con la esperanza de que 20 se presenten el primer día y al menos 10 completen el curso. Los jóvenes abandonan el programa por una variedad de razones como baja autoestima, problemas familiares, desmotivación, adicciones o una incapacidad para enfrentar contratiempos”.



SOLUCIÓN: “Hemos introducido incentivos basados en la asistencia como becas o viajes emocionantes a parque temáticos o a partidos de fútbol de la Premier League Inglesa. Estas recompensas son una gran motivación para los jóvenes y los inspiran a alcanzar un buen registro de asistencias. Saben que perderán los beneficios si no asisten. También cubrimos los gastos de transporte, como boletos de ómnibus, y ofrecemos comidas gratuitas para asegurarnos de que las barreras de costo y transporte no sean un motivo de inasistencia”.

SARI

GRUPO OBJETIVO: mujeres jóvenes de minorías étnicas, solicitantes de asilo y entornos de refugiados.



DESAFÍO PRINCIPAL: “Las mujeres procedentes de entornos de refugiados muchas veces están acostumbradas a una estructura cultural patriarcal. El desafío es lograr la aprobación específica de los padres o de un guardián que les permita participar en las actividades. Algunas veces las familias no quieren que las jóvenes asistan a nuestras actividades o las castigan denegándoles el permiso.”



SOLUCIÓN: “La solución es muy simple – construimos una relación de confianza y apoyo con la familia. Visitamos a los padres y les entregamos información acerca de los beneficios de nuestros programas. También invitamos a los padres a asistir a los eventos, actividades y talleres de manera que puedan ver los beneficios de nuestros programas para sus niños.”

CAIS

GRUPO OBJETIVO: jóvenes desempleados de 18-29 años en riesgo de exclusión social y pobreza.



DESAFÍO PRINCIPAL: “Los jóvenes creen que nuestro programa de empleabilidad será como todos los demás, con métodos formales como los que se usan en los cursos ofrecidos en los centros de empleo del gobierno. Esto disuade a muchos jóvenes de participar porque tienen una fobia a las actividades convencionales en el contexto de un aula y sienten que no habrá ningún resultado práctico al final del programa.”



SOLUCIÓN: “Mostramos a los jóvenes que usamos la educación no formal como una herramienta para promover competencias personales, sociales y profesionales en nuestros programas de empleabilidad – y destacamos que nuestros programas llevan a resultados prácticos como pasantías en la vida real”.

RHEINFLANKE

GRUPO OBJETIVO: refugiados entre 16 y 27 años de edad procedentes de Siria, Irak, Eritrea, Somalia e Irán.



DESAFÍO PRINCIPAL: “El objetivo de uno de nuestros proyectos, “Project HOPE” (Proyecto ESPERANZA), es integrar a los jóvenes refugiados en la sociedad alemana, el mercado laboral y el sistema educativo. No es una tarea fácil pues enfrentamos muchos obstáculos como el hecho de que la mayor parte de nuestro grupo objetivo no habla ni entiende el idioma alemán, que muchos de ellos aún se encuentran traumatizados y siguen viviendo en albergues para refugiados que no generan la atmósfera adecuada para que se concentren en su futuro. Muchos tienen otras prioridades, como buscar un departamento o ayudar a su familia.”



SOLUCIÓN: “En primer lugar, usamos actividades culturales y deportes como una herramienta para lograr la participación de este grupo al cual es tan difícil llegar. Nuestros mentores proveen apoyo individual y actúan como un soporte donde los refugiados pueden apoyarse y confiar. Estos mentores luego abordan la problemática del idioma intentando que los jóvenes se anoten rápidamente en un curso de lengua alemana. También ofrecemos un curso de alemán elemental donde los jóvenes que esperan el inicio de un curso oficial pueden comenzar a aprender en alemán y comunicarse. Luego, las sesiones de capacitación laboral ayudan a los jóvenes a orientarse en la sociedad alemana, entender mejor el mercado laboral, y aprender a escribir su CV, buscar vacantes o anotarse en cursos universitarios”.

OLTALOM

GRUPO OBJETIVO: jóvenes desfavorecidos de origen romaní o provenientes de entornos sin hogar o refugiados.



DESAFÍO PRINCIPAL: “Existen varios desafíos complejos. Los jóvenes romaníes enfrentan prejuicios y estereotipos de parte de empleadores, por ejemplo, mientras que el desempleo que perdura por generaciones en una familia implica que los jóvenes no tienen modelos o referentes en términos de empleo. La educación segregada y de baja calidad también es un gran problema.”



SOLUCIÓN: “Abordamos estos asuntos complejos con un enfoque holístico. Proveemos educación no formal apoyando la educación vocacional de nuestros participantes y construimos fuertes lazos con los miembros de la familia mediante servicios como orientación laboral. Nuestros programas también enseñan a los jóvenes a conectarse con su lado positivo generándoles mayor confianza sobre las posibilidades de encontrar trabajo, y los ayudamos a adquirir competencias claves de comunicación, autogestión y resolución de conflictos.”

SPORT DANS LA VILLE

GRUPO OBJETIVO: jóvenes entre 17 y 18 años con problemas de salud mental como baja autoestima.



DESAFÍO PRINCIPAL: “Un gran desafío es la salud mental. Los jóvenes no tienen confianza en sí mismos y subestiman su potencial –su autoestima es baja. En cambio, prefieren optar por el camino más fácil y muchas veces tienen miedo de probar. Como resultado de este temor y falta de motivación, los jóvenes no creen que puedan lograr acceso a la educación superior o encontrar empleo.”



SOLUCIÓN: “Nuestro personal se enfoca en motivar y alentar a los jóvenes mediante tutorías, encuentros individuales y el trabajo de un consejero. Les demostramos que tienen las competencias y el potencial para el éxito – y entonces les damos apoyo práctico para que logren sus objetivos, los ayudamos a completar formularios para inscribirse en la escuela o asistir a una feria laboral.”

RED DEPORTE

GRUPO OBJETIVO: jóvenes de origen romaní de barrios carenciados



DESAFÍO PRINCIPAL: “Muchos de estos jóvenes viven una “vida loca”. Hay un alto nivel de irregularidad, falta de perseverancia e informalidad en sus vidas y a menudo están involucrados en actividades ilegales. Puede volverse muy difícil controlarlos y asegurar una conducta positiva y amistosa durante nuestros programas.”



SOLUCIÓN: “Apuntamos a asegurar buena conducta en nuestros programas estableciendo reglas y expectativas desde el comienzo y trabajando con entrenadores y voluntarios con experiencia en jóvenes con antecedentes desafiantes.”

6.4 RECURSOS HUMANOS

La contratación de personal y voluntarios con las capacidades y experiencia adecuadas contribuirán significativamente a mejorar su habilidad para trabajar con jóvenes NEET y superar los desafíos detallados anteriormente. Pero exactamente ¿qué recursos humanos se necesitan para implementar eficazmente un programa de empleabilidad basado en el fútbol para jóvenes NEET? ¿Cuántos miembros debe tener el equipo de trabajo? ¿Qué habilidades y cualificaciones deben tener? ¿Los entrenadores de fútbol pueden ofrecer actividades de empleabilidad, o pueden los tutores de empleabilidad desarrollar sesiones de fútbol? ¿Es mejor contratar a especialistas como trabajadores sociales? ¿Qué personalidades y características deben tener los miembros del equipo de trabajo?

No hay una respuesta sencilla a estas preguntas. Existen maneras diferentes de armar el equipo de trabajo para un programa y cada organización debe encontrar el formato más adecuado en función de varios factores, incluyendo financiación, contexto social y necesidades de los participantes.

Los miembros de Team Up equipo usan una variedad de modelos diferentes de reclutamiento de personal. Algunas organizaciones tienen grandes equipos de personal remunerado a tiempo completo; otras dependen 100% de voluntarios. Algunas organizaciones reclutan individuos versátiles que puedan ofrecer actividades de fútbol y de empleabilidad, como un entrenador de fútbol con certificación Nivel 2 con experiencia en trabajo social; otras contratan a expertos en cada área y arman el equipo con especialistas diferentes para el entrenamiento de fútbol y para la capacitación laboral. Las organizaciones grandes pueden tener varios roles de gestión, como Coordinador de Proyecto o Gerente de Alianzas; las organizaciones más pequeñas pueden necesitar que un entrenador de fútbol cumpla funciones de coordinador. Las posibilidades son numerosas y no hay enfoques correctos o incorrectos.

Pese a las diferencias, los programas de todos nuestros miembros Team Up tienden a emplear una mezcla de los siguientes seis roles:

NOTA: en algunas organizaciones, una misma persona puede desempeñar más de un rol – por ejemplo, los roles de Entrenador Laboral y Mentor pueden estar combinados.



ENTRENADOR DE FÚTBOL

Esta persona se encarga de las sesiones de fútbol y de deportes y trabaja en sociedad con los entrenadores laborales y los mentores.

ENTRENADOR DE FÚTBOL



ENTRENADOR LABORAL

Esta persona se encarga de los talleres de empleo, certificaciones, cursos de entrenamiento, tutorías y oportunidades de voluntariado, y pasantías en los programas de empleabilidad. Trabajan en conjunto con los entrenadores de fútbol y los mentores.

ENTRENADOR LABORAL



YOUNG LEADER

JÓVENES LÍDERES/VOLUNTARIOS

Esta persona apoya a los entrenadores de fútbol y a los entrenadores laborales en el desarrollo de las sesiones de fútbol/deportes y en los programas de empleabilidad. Pueden ser antiguos participantes que han completado el programa y lograron resultados positivos.



MENTOR

MENTOR

Esta persona provee tutorías personalizadas a los jóvenes, apoyándolos para que vuelvan a participar en instancias de educación, empleo y capacitación. Trabajan en conjunto con los entrenadores de fútbol y los entrenadores laborales.



GERENTE DE ALIANZAS

GERENTE DE ALIANZAS

Esta persona construye alianzas con empresas, patrocinadores y otros proveedores de servicio, ayuda a gestionar los programas y recauda fondos. Trabajan en asociación con el Gerente de Proyectos.



GERENTE DE PROYECTOS

GERENTE DE PROYECTOS

Esta persona es responsable de la implementación y desarrollo de los programas deportivos y de empleabilidad, incluyendo el control presupuestario. Trabajan en conjunto con el Gerente de Alianzas y gestionan las actividades de los entrenadores deportivos, entrenadores laborales y mentores.

Los miembros Team Up también identificaron las competencias claves profesionales y personales para cada uno de estos roles según se detallan en la página siguiente.

NOTA: distintas organizaciones pueden asignar un título diferente para cada uno de estos roles – por ejemplo, un entrenador laboral puede ser denominado tutor de trabajo o entrenador de desarrollo personal



ACTIVIDAD: si está planificando el lanzamiento de un nuevo programa de empleabilidad basado en el fútbol, analice todos los perfiles y considere qué roles funcionarán mejor para su organización.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

COMPETENCIAS PROFESIONALES	ENTRENADOR LABORAL/ ENTRENADOR DE DESARROLLO PERSONAL/TUTOR	ENTRENADOR DE FÚTBOL	MENTOR/ TRABAJADOR SOCIAL	GERENTE DE ALIANZAS	GERENTE DE PROYECTOS
Interés en/ conocimiento sobre fútbol/deportes y empleabilidad	✓	✓	✓	✓	✓
Conocimientos sobre la empleabilidad	✓		✓	✓	✓
Experiencia en trabajo con jóvenes de diferentes entornos	✓	✓	✓		✓
Experiencia generando participación de jóvenes desempleados	✓	✓	✓		
Comprensión del modo de trabajo con empresas locales y de Responsabilidad Social Empresaria				✓	✓
Experiencia en trabajo social y con jóvenes	✓		✓		
Formación en educación/pedagogía	✓	✓	✓		
Certificaciones relacionadas -por ej. salud mental/ capacitación laboral/IT	✓	✓	✓	✓	✓
Competencias en Gestión de Proyectos					✓
Competencias en Marketing/desarrollo de negocios				✓	✓
Perfil orientado a procesos				✓	✓
Perfil orientado a acciones	✓	✓	✓		
Conocimiento del mercado laboral local/ perspectivas laborales	✓		✓	✓	
Conocimiento de los servicios sociales locales	✓		✓		
Experiencia en recaudación de fondos				✓	✓

CUALIDADES PERSONALES

PERSONAL SKILLS	ENTRENADOR LABORAL/ ENTRENADOR DE DESARROLLO PERSONAL/TUTOR	ENTRENADOR DE FÚTBOL	MENTOR/ TRABAJADOR SOCIAL	GERENTE DE ALIANZAS	GERENTE DE PROYECTOS
Capacidad de relacionarse con gente joven	✓	✓	✓		✓
Buenas habilidades de comunicación	✓	✓	✓	✓	✓
Sensible, empático y no crítico	✓	✓	✓		✓
Confiable/creíble/ honesto y con integridad	✓	✓	✓	✓	✓
Accesible	✓	✓	✓	✓	✓
Entusiasta/Positivo	✓	✓	✓	✓	✓
Carismático	✓	✓	✓	✓	
Apasionado por el trabajo con gente joven	✓	✓	✓		✓
Motivado para apoyar a gente joven	✓	✓	✓		✓
Capacidad de adaptarse	✓	✓	✓		
Comprometido con ayudar a los jóvenes a lograr sus metas	✓	✓	✓		✓

VÍTOR, 25, ANGOLA

CAIS

Vitor se mudó a Portugal cuando la crisis golpeó Angola. Fue un momento difícil en su vida. “Las cosas se volvieron muy complicadas. Mis padres ya no podían pagar mis estudios de ingeniería. Fue una situación incómoda. Teníamos deudas y había muchas cuentas para pagar, especialmente con ocho niños en la familia. Era demasiado, así que decidí hacer un alto y emigrar. Pero encontrar trabajo en Portugal no ha sido fácil”.

Recién llegado a Europa, Vitor tuvo grandes dificultades para conseguir un trabajo inicialmente. Necesitaba completar el papeleo para su permiso de trabajo y, como él mismo admite, carecía de las competencias sociales para el éxito en el mundo laboral. Estuvo desempleado por varios meses. Luego se enteró del programa de empleabilidad de CAIS y decidió inscribirse en un intento por mejorar sus posibilidades de encontrar trabajo.

“En CAIS trabajamos en nuestras competencias de trabajo en equipo, estabilidad, autoestima, eficiencia y responsabilidad, y mejoramos nuestras aptitudes como empleados. Antes de unirme al curso de CAIS, no era tan responsable. Por ejemplo, para una entrevista a las 9 am, me hubiese despertado a las 7 a.m. y saldría de mi casa a las 8.30 a.m. Sabía que estaba muy lejos y tenía que irme temprano pero no lo hacía y llegaba tarde; era irresponsable. Pero CAIS me ha enseñado la importancia de ser responsable y definitivamente he mejorado. Si tuviese una entrevista de trabajo ahora, saldría de mi casa mucho antes, me prepararía para la entrevista, investigaría la empresa y pensaría en las características que están buscando”.

CAIS ayudó a Vitor a obtener una pasantía en la tienda de una gasolinera de BP y así sumó una experiencia laboral vital y mejoró sus competencias sociales.

“La pasantía me enseñó cómo interactuar con los demás, cómo comportarme en el trabajo y cómo comunicarme y presentarme. Ahora tengo más confianza, más fuerza de voluntad, soy más responsable y tengo una mejor autoestima”.

Desde que terminó su pasantía, Vitor encontró trabajo en otra estación de servicio y se siente mucho más optimista acerca de su futuro en Portugal.

“EN CAIS TRABAJAMOS EN NUESTRAS COMPETENCIAS DE TRABAJO EN EQUIPO, ESTABILIDAD, AUTOESTIMA, EFICIENCIA Y RESPONSABILIDAD, Y MEJORAMOS NUESTRAS APTITUDES COMO EMPLEADOS”.

CAPÍTULO 7 AREAS DE COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD Y ACTIVIDADES

SOBRE LAS AREAS DE COMPETENCIAS DE
EMPLEABILIDAD

COMPETENCIAS SOCIALES

COMPETENCIAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

COMPETENCIAS PROFESIONALES

COMPETENCIAS EMPRESARIALES

SOBRE LAS AREAS DE COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD

Los miembros de Team Up han identificado cuatro áreas de competencias al trabajar con jóvenes NEET:

- > Competencias sociales
- > Competencias para la búsqueda de empleos
- > Competencias profesionales
- > Competencias empresariales

A continuación se encuentran las definiciones completas de cada área de resultados. A fin de estructurar este documento, hemos clasificado las actividades de los miembros Team Up en función de las áreas de resultados que buscan desarrollar. Sin embargo, una actividad muchas veces servirá a un joven para desarrollar más de una competencia al mismo tiempo. Por ejemplo, el curso de liderazgo de Sport 4 Life UK permite a los jóvenes construir competencias sociales de trabajo en equipo, comunicación y liderazgo, y adquirir competencias profesionales bajo la forma de certificaciones formales de liderazgo.

COMPETENCIAS SOCIALES

Las competencias sociales son aquellos atributos personales que le permiten a una persona funcionar con éxito en la sociedad, interactuar de manera efectiva, vivir en forma independiente, y encontrar y conservar un empleo. Son los pilares -los bloques de construcción básicos- que los jóvenes necesitan en primer lugar antes de mejorar sus competencias profesionales, empresariales y de búsqueda de empleo.

Las competencias sociales también se conocen como competencias para la vida, competencias interpersonales, competencias transferibles o competencias para la empleabilidad.

Existen diferentes tipos de competencias sociales, incluyendo:

comunicación oral y escrita // trabajo en equipo // liderazgo // organización // autodisciplina // puntualidad // amabilidad // resiliencia // auto-conciencia // adaptabilidad // resolución de conflictos // disciplina y respeto por las normas // confiabilidad // pensamiento crítico // empatía // toma de decisiones // creatividad // resolución de problemas // auto-motivación // confianza // flexibilidad // entusiasmo // dedicación // positividad // perseverancia // diligencia // voluntad para aprender // presencia // inteligencia emocional

Los jóvenes sin estas competencias sociales tendrán una ardua tarea para encontrar y conservar un empleo. Por ejemplo, un joven con competencias de comunicación verbal y escrita limitadas tiene pocas chances de impresionar a un empleador potencial en una entrevista de trabajo; o un joven con trabajo podría ser despedido si no ha aprendido a ser educado, puntual o a respetar las normas. Por el contrario, un joven cortés, puntual, confiable y buen comunicador tiene mejores posibilidades de desempeñarse bien durante una entrevista e impresionar a sus superiores una vez contratado.

Los miembros Team Up entienden la importancia de apoyar a los jóvenes a mejorar sus competencias sociales -aunque es todo un desafío. Las competencias sociales son un concepto impreciso y subjetivo y no son tan sencillas de enseñar o medir como las competencias técnicas o de búsqueda de empleo.

Si su organización desea mejorar, por ejemplo, las competencias de informática de un participante, el método es bastante simple: ofrecer un curso acreditado de informática que permita al joven obtener una certificación formal y así demostrar su progreso. Pero, ¿cómo se enseña a un joven a ser confiable? No existe un curso acreditado de confiabilidad y su organización no puede demostrar fehacientemente que un joven se "ha certificado" como confiable.

NOTA: Los jóvenes desarrollarán muchas de estas competencias sociales directamente mediante la participación en actividades de fútbol, tal como se describe en 5.3

NOTA: Muchas de estas competencias están relacionadas entre sí, por ejemplo, para ser un líder fuerte se necesitan competencias de comunicación y de organización

NOTA: El desarrollo de competencias sociales es una experiencia personal; es un largo viaje que varía de un individuo a otro. Algunos jóvenes tienen buenas competencias sociales pero necesitan desarrollar alguna en particular, mientras que otros pueden tener un bajo nivel en muchos tipos de competencias.

Los miembros Team Up encaran el desafío del desarrollo de competencias sociales con una variedad de actividades como talleres, cursos y asesoramiento.

A menudo estas actividades se encaran con un enfoque a medida y holístico que tiene la capacidad de mejorar una serie de competencias al mismo tiempo.

COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUDA DE EMPLEO

Las competencias para la búsqueda de empleo son aquellas competencias prácticas que una persona necesita para encontrar una vacante, enviar una solicitud de empleo, concurrir a una entrevista y, en última instancia, recibir una oferta de trabajo. Incluyen: la habilidad para encontrar búsquedas laborales abiertas, para escribir un CV o un formulario de solicitud, y para desenvolverse en una entrevista.

Un joven que ha desarrollado buenas competencias para la búsqueda de empleo será capaz de:

- buscar activamente ofertas de empleo online y en centros de empleo locales
- escribir un CV bien estructurado y de alta calidad
- completar un formulario de solicitud de empleo de manera eficiente y exitosa
- desenvolverse profesionalmente en las entrevistas de trabajo

Un joven que no ha desarrollado buenas competencias para la búsqueda de empleo:

- no sabrá dónde buscar ofertas de trabajo
- tendrá un CV mal diseñado, con errores de ortografía
- presentará formularios de solicitud de empleo de baja calidad
- asistirá a las entrevistas con la ropa equivocada y usará lenguaje inapropiado

Las competencias para la búsqueda de empleo se pueden empaquetar fácilmente en un taller o una serie de talleres, dado que son competencias prácticas, sencillas y bien definidas. Por ejemplo, las sesiones sobre cómo encontrar ofertas de empleo se podrían desarrollar llevando a los jóvenes al centro local de empleo u mediante clases de informática para la búsqueda de trabajo en línea.

Los miembros Team Up utilizan una variedad de actividades para mejorar las competencias de los jóvenes que buscan trabajo, incluyendo el trabajo en grupo e individual.



ACTIVIDAD: converse con los jóvenes acerca de las competencias sociales donde necesitan más apoyo, y luego planifique actividades y sesiones específicas para ayudarles a construir estas competencias

NOTA: las competencias de búsqueda de empleo están inevitablemente relacionadas con competencias sociales -por ejemplo, un joven con buenas competencias de comunicación se desempeñará mejor en una entrevista de trabajo



ACTIVIDAD: averigüe si existen otras ONG, organizaciones benéficas o grupos comunitarios en su área que se especialicen en el desarrollo de competencias para la búsqueda de empleo -intente organizar una reunión para aprender de su experiencia y conocimientos

NOTA: algunos trabajos no requieren competencias profesionales específicas -por ejemplo, un joven puede tener acceso a un trabajo como limpiador sin necesidad de una certificación formal en limpieza.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las competencias profesionales son las habilidades, conocimientos y cualificaciones necesarias para realizar una tarea o un trabajo determinados. Normalmente se adquieren mediante capacitación especializada.

Por ejemplo, para convertirse en médico, un individuo necesita la competencia profesional que otorga un título universitario en medicina; o para convertirse en entrenador de fútbol, se necesita obtener una certificación formal que acredite los conocimientos para actuar como entrenador de fútbol. Los miembros Team Up también contemplan como competencia profesional la experiencia laboral específica que se puede obtener mediante un empleo pasado, pasantías o voluntariado.

Las competencias profesionales también se denominan competencias técnicas o competencias duras y:

- a menudo son un requisito previo para aplicar a un puesto de trabajo
- usualmente están relacionadas con un determinado sector o un trabajo particular
- son fáciles de cuantificar - por ejemplo, Nivel 1, Nivel 2 o Nivel 3
- son enseñables, es decir que se pueden obtener mediante un curso de capacitación formal

Los tipos de competencias duras incluyen:

- un título universitario
- un certificado de una industria específica
- una certificación vocacional
- una certificación de un colegio o instituto
- fluidez en un idioma
- experiencia laboral relevante

Las competencias profesionales no solo aplican a las vocaciones profesionales bien pagas. También son extremadamente importantes para puestos iniciales y de poca paga, donde la formación para alcanzar una competencia profesional requiere unos pocos días o semanas en vez de años. Por ejemplo:

- un joven que quiera trabajar en una fábrica tal vez necesite un curso de capacitación para aprender a manejar un montacargas, o un curso de seguridad e higiene
- un joven que quiera trabajar en seguridad puede necesitar un curso de capacitación para obtener la licencia pertinente
- un joven que quiere trabajar como taxista tendrá que pasar la prueba de manejo
- un joven refugiado que quiera trabajar en una tienda puede necesitar clases de idiomas y un curso de aritmética básica

Por lo tanto, hay una amplia variedad de competencias profesionales, desde certificaciones complejas que requieren varios años de estudio (por ejemplo, un título universitario de abogado) hasta certificados simples que se pueden completar rápidamente (en Inglaterra, por ejemplo, se puede completar el Nivel 1 de capacitación como entrenador de fútbol en un solo día). Naturalmente, los miembros Team Up suelen enfocarse en esta última opción.



ACTIVIDAD: trabaje en equipo para definir el enfoque de competencias profesionales de su organización ¿Ofrecerán cursos de capacitación dentro de la organización o referirán a los jóvenes a instituciones de educación convencionales, o ambas?

COMPETENCIAS EMPRESARIALES

Las competencias empresariales son una gama de competencias personales y de gestión que permiten a una persona diseñar, poner en marcha y manejar un nuevo negocio, asumiendo riesgos financieros con la esperanza de obtener un beneficio.

Convertirse en empresario exitoso no es tarea fácil -según Forbes, el 90% de los nuevos negocios fracasan. Pero el desarrollo de las competencias empresariales listadas a continuación ofrecerá a los incipientes gurús empresariales una mejor oportunidad de ubicarse en el 10% exitoso:

administración del dinero // capacidad de trabajar en forma independiente // confianza en sí mismo // toma de riesgos // ventas // gestión de personas // identificación de vacíos de mercado // capacitación del personal // comprensión del cliente // comercialización // relaciones públicas // identificación de tendencias // coraje // determinación // visión // iniciativa // deseo de control // tolerancia al riesgo

La creación de una empresa no será la trayectoria profesional apropiada para todos los jóvenes NEET y dependerá del conjunto de sus competencias y personalidad -pero para algunos será la opción ideal. Por ejemplo, un joven que se estresa al asumir riesgos o necesita orientación y reafirmación constante en vez de disfrutar del trabajo independiente, no sería la persona adecuada para la actividad empresarial. Sin embargo, un joven disfrute tener el control (en lugar de tener que escuchar a un jefe) y que tenga verdadero carisma para cerrar una venta, puede ser el candidato perfecto para convertirse en un empresario independiente.

Muchos jóvenes también tienen grandes dificultades para obtener un empleo por las vías tradicionales porque carecen de las cualificaciones o experiencia laboral para impresionar a los empleadores. El espíritu emprendedor puede ser una excelente manera de sortear estos obstáculos, permitiendo a los jóvenes generar dinero y demostrar su potencial en forma independiente. Los jóvenes emprendedores más exitosos pueden llegar a vivir de sus empresas; otros que han establecido empresas en pequeña escala pueden utilizarlas como un trampolín hacia el empleo. Por ejemplo, un joven que ha creado una pequeña empresa de diseño y venta de ropa deportiva en su comunidad local estará en una mejor posición para solicitar una posición gerencial junior o una posición de ventas en Nike.

Los miembros Team Up comprenden el valor de las competencias empresariales y el papel que juegan para apoyar a los jóvenes NEET en el mundo del trabajo. No todos los miembros tienen la capacidad de ofrecer actividades empresariales especializadas, prefiriendo enfocarse más bien en actividades tradicionales que construyan competencias sociales, competencias para la búsqueda de empleo y competencias profesionales. Pero algunos miembros ofrecen actividades empresariales con objetivos específicos y a continuación se señalan algunos ejemplos.

NOTA: un empresario exitoso también necesita competencias sociales -como habilidades de comunicación y altos niveles de confianza en sí mismo- y las competencias profesionales -como un título universitario en administración de empresas o una certificación específica de la industria relacionada con su sector- también puede ser importante (por ejemplo, una certificación en programación informática para un empresario que está creando una nueva app para teléfonos móviles).



ACTIVIDAD: elabore una encuesta entre los jóvenes de su organización para averiguar si existe demanda para la capacitación en competencias empresariales

COMPETENCIAS SOCIALES

CURSO DE LIDERAZGO

SPORT 4 LIFE UK

TUTORÍAS

SARI

COMENTARISTAS DEPORTIVOS

SPORT DANS LA VILLE

TALLERES DE SALUD MENTAL

ALBION IN THE COMMUNITY

FÚTGOLF

RED DEPORTE

TUTORÍAS

SPORT DANS LA VILLE

SESIONES DE FÚTBOL ALBION GOALS

ALBION IN THE COMMUNITY

CURSO DE LIDERAZGO SPORT 4 LIFE UK

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✓✓✓
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	✗
COMPETENCIAS PROFESIONALES	✓✓
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	✓

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

Sport 4 Life UK ayuda a los jóvenes NEET a mejorar sus competencias sociales mediante un curso formal de liderazgo de 30 horas que abarca temas como organización, planificación, comunicación y trabajo en equipo. Todos los temas se presentan a través del fútbol y el deporte. En el aula, el tutor instruye a los jóvenes en principios de liderazgo mediante una amplia gama de tareas interactivas y discusiones -por ejemplo, los jóvenes debaten las diferencias entre un buen y un mal líder. Los participantes deben completar un cuaderno de ejercicios que registra su aprendizaje y progreso.

A continuación, los jóvenes tienen la oportunidad de poner en práctica la teoría manejando la planificación, realización y revisión de sus propias sesiones de fútbol o entrenamiento deportivo. El tutor evalúa el desempeño de los jóvenes y, si cumplen con los niveles exigidos, obtienen una certificación de liderazgo acreditada.

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

Sport 4 Life UK ofrece esta actividad para NEETs entre 16 y 25 años, incluyendo jóvenes con antecedentes delictivos y desempleados de largo plazo. El reclutamiento de participantes se realiza de dos maneras principalmente:

- > contactando a los jóvenes directamente en los centros de trabajo, sesiones deportivas, escuelas, universidades y clubes juveniles, y difundiendo los beneficios de la actividad
- > proporcionando una "guía" de referidos -por ejemplo, un formulario en línea- que permite a los profesionales que trabajan con jóvenes NEET (por ej., trabajadores sociales) derivar a un joven al programa. Se utiliza la generación de contactos y la comercialización para crear una sólida base de datos de profesionales que conocen y usan esta guía de referidos.

Sport 4 Life UK también mantiene una lista detallada de jóvenes NEET que han expresado interés en la actividad y mantiene una comunicación regular mediante mensajes de texto semanales

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

Los jóvenes NEET carecen de las competencias sociales básicas para re-insertarse en el empleo, educación o formación. Además, cuentan con pocas o ninguna cualificación formal, resultando en un obstáculo significativo para el empleo

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

El curso de liderazgo ofrece a los jóvenes oportunidades prácticas utilizando el deporte como medio para construir y desarrollar sus competencias sociales de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo, así como también lograr una certificación acreditada y formal. El curso también busca mejorar la autoestima y confianza de los participantes.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

		ESENCIAL	DESEABLE
RECURSOS HUMANOS			
tutor/entrenador	miembro calificado del equipo que planifica y lleva adelante la actividad	✓	
ayudante	miembro junior del equipo para asistir al mentor/entrenador		✓
voluntario/joven líder	personal adicional para colaborar con la ejecución del proyecto		✓
INSTALACIONES			
Aula	para las etapas de trabajo teórico	✓	
Instalaciones deportivas	una sala de deportes, gimnasio, parque o espacio al aire libre para realizar las actividades deportivas	✓	
EQUIPAMIENTO			
equipamiento para el aula	computadores (con acceso a Internet), escritorios, pizarrones, etc. necesarios para las clases en el aula	✓	
equipamiento deportivo	arcos, pelotas de fútbol, pecheras, conos, silbatos, pelotas de básquet, equipamiento de cricket, etc. necesarios para las sesiones de práctica deportiva	✓	
ropa deportiva de repuesto	para los jóvenes que asisten sin la vestimenta adecuada p.ej. zapatillas		✓
MATERIALES			
Cuadernos de ejercicios	documentos que los jóvenes deben completar para lograr la certificación	✓	
papelería	lapiceras, papel, notas autoadhesivas, papel de rotafolios, etc.	✓	
planes de sesión	creados por el tutor para garantizar que la actividad esté bien planificada y sea eficiente		✓
OTHER			
comidas gratuitas	un incentivo para los jóvenes		✓
reintegro de costos de transporte	para asegurar que los jóvenes puedan asistir, incluso aquellos con bajos ingresos		✓
becas (50 a 100 Euros)	un incentivo para los jóvenes joven - se debe usar para cursos de entrenamiento		✓

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. IDENTIFICAR UN CURSO DE LIDERAZGO ACREDITADO PARA OFRECER

Investigue los cursos disponibles en su país y evalúe cuidadosamente cuál se adapta mejor a las necesidades de su organización y a las de jóvenes con los que trabaja. Algunos cursos pueden ser ofrecidos por su organización directamente; para otros cursos necesitará trabajar con socios o contratar tutores externos

Sport 4 Life 4 UK, por ejemplo, optó por ofrecer los cursos para las Certificaciones Nivel 1 y Nivel 2 en Liderazgo Deportivo formalmente acreditados por Sports Leaders UK. Regístrese para el curso elegido (puede implicar el pago de una tasa y/o una evaluación de su centro) y luego aprenda tanto como sea posible acerca del funcionamiento del curso. Lea el plan de estudios, capacite a los tutores y voluntarios, y también podría visitar otras organizaciones que ya ofrezcan el curso para aprender de sus experiencias.

2. PLANIFICACIÓN, PLANIFICACIÓN, PLANIFICACIÓN

Esta etapa es una fase crucial - el trabajo detrás del telón necesario para asegurar que la actividad sea un éxito. La planificación abarca muchos elementos diferentes, incluyendo:

- > solicitar financiación para cubrir los costos
- > reclutar y capacitar al personal y a los voluntarios
- > diseñar un cronograma de proyecto -por ejemplo, cada lunes de 5pm a 8pm, de mayo a septiembre
- > reservar las instalaciones y comprar el equipamiento (utilizando la lista de control mencionada más arriba)
- > redactar planes de sesiones detallados
- > reclutar participantes (siguiendo la guía anterior)

3. EJECUTAR LA ACTIVIDAD

El curso se debe implementar siguiendo los planes de sesiones que ha creado y el plan de estudios entregado por el proveedor de certificaciones acreditado. Las clases teóricas deben desarrollarse en un entorno de clases pero asegúrese de que las actividades sean divertidas e interactivas.

Los jóvenes deberían estar entusiasmados y sentirse inspirados por las sesiones, en lugar de aburrirse escuchando una conferencia monótona como si estuviesen en la escuela.

Por ejemplo, cuando se discutan las cualidades de un buen líder, el tutor puede mostrar videos de YouTube de futbolistas famosos en su rol de líderes sólidos o, al explorar el manejo de la conducta, puede ser útil usar un juego de rol con un joven como el entrenador de fútbol y otros jóvenes como participantes con mala conducta.

Intente usar videos, música, juegos de rol, debates en grupo y juegos interactivos tanto como sea posible. Si la certificación requiere que los jóvenes completen un cuaderno de ejercicios o que armen una carpeta de trabajos, entonces el tutor debe proporcionar apoyo tanto grupal como individual con esta tarea.

La parte práctica del curso se debe desarrollar en instalaciones deportivas y, nuevamente, se debe centrar en la diversión. El mecanismo clave para el desarrollo de competencias de liderazgo es poner a los jóvenes a cargo. Durante cada sesión, los jóvenes se turnarán para planificar, implementar y revisar sus propias actividades como calentamiento, rutinas de entrenamiento, partidos o torneos. Serán responsables de organizar el equipamiento, controlar al grupo de pares, escoger los equipos, explicar las reglas y arbitrar.

Este enfoque ofrece a los jóvenes una experiencia práctica de liderazgo -y su desempeño será revisado por el tutor y otros participantes para apoyarlos en el aprendizaje continuo.

4. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

Asegúrese de monitorear y evaluar su curso registrando la cantidad de jóvenes que obtienen una certificación en comparación con el número que asistieron la primera vez, y exigiendo a los jóvenes que completen los formularios de evaluación a la mitad y al final del curso reflexionando sobre cómo han cambiado o mejorado.

Sport 4 Life UK también utiliza Outcome Stars (www.outcomesstar.org.uk), una herramienta de monitoreo basada en evidencia y desarrollada por profesionales. Si existe una herramienta similar en su país, considere su utilización.

5. APOYO CONTINUO

No abandone a los jóvenes una vez que el curso haya terminado. Siempre que sea posible, continúe ofreciéndoles apoyo ya sea con tutorías semanales o derivándolos a otras actividades para que cuenten con un respaldo total en su camino hacia la educación, el empleo o la formación.

El curso de liderazgo se puede ofrecer como una certificación independiente pero Sport 4 Life UK lo incluye como parte de un amplio programa de empleabilidad basado en el fútbol que incluye sesiones de fútbol, tutorías, orientación laboral, talleres de trabajo, voluntariado, proyectos de acción social, clases de escritura de CV y simulacros de entrevistas.

Así, los jóvenes reciben un servicio más amplio y holístico para satisfacer sus necesidades.



CONSEJO PRÁCTICO

> Cuando explore las certificaciones para ofrecer, investigue en profundidad: elija el curso que tendrá el mejor impacto para su organización y sus jóvenes

> No tenga miedo de probar diferentes métodos de implementación y plazos para la certificación -encuentre el enfoque que mejor se adapte a su organización y a los jóvenes

TUTORÍAS

SARI

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✓✓✓
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	×
COMPETENCIAS PROFESIONALES	×
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	×

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

SARI ofrece un servicio combinado de tutoría y autoevaluación para jóvenes NEET de minorías étnicas, culturales y religiosas. Este servicio combina a los jóvenes con un mentor que brinda apoyo en persona y en línea. Estas interacciones se enfocan en la autoevaluación, asignando a los jóvenes la tarea de analizar sus fortalezas y debilidades personales, establecer sus prioridades y objetivos, y revisar su progreso semana a semana.

El mentor facilita las conversaciones y apoya o desafía a los jóvenes, cuando sea necesario. Este proceso permite a los jóvenes desarrollar competencias sociales vitales de pensamiento crítico y autoconciencia.

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

SARI trabaja con jóvenes con baja autoestima, bajos niveles de confianza y, en algunos casos, problemas de salud mental graves, incluyendo síndrome de estrés post traumático. Estos jóvenes son marginados, vulnerables y víctimas del racismo, la islamofobia, el sexismo, el acoso físico y mental en su vida cotidiana. La mayoría de estos jóvenes tienen grandes dificultades para encontrar trabajo y están en gran desventaja en términos de movilidad social. A menudo no entienden o no poseen las competencias de pensamiento crítico, autoconciencia y autogestión que necesitan para superar estos obstáculos y avanzar en sus carreras.

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

El objetivo de esta actividad es involucrar a los jóvenes NEET en un proceso de tutoría individual y en línea que les permita aprender y poner en práctica los principios de pensamiento crítico y conciencia de sí mismos. Los resultados directos de este trabajo serán que el joven esté en mejores condiciones para definir objetivos profesionales simples y alcanzables, analizar críticamente su progreso y sus fortalezas y debilidades, e incrementar su resistencia ante contratiempos.

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

SARI ofrece esta actividad para varones y mujeres NEET, generalmente de 18 a 20 años de edad, y provenientes de una variedad de grupos étnicos, culturales y religiosos. Se recluta a los participantes principalmente desde las actividades semanales de fútbol de SARI donde los entrenadores de fútbol refieren a los jóvenes a la actividad de tutoría. También se promueve el plan de tutorías desde las redes sociales.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

		ESENCIAL	DESEABLE
RECURSOS HUMANOS			
mentores	voluntarios con experiencia para trabajar directamente con los jóvenes	✓	
coordinador de mentores	mentor en jefe para apoyar y entrenar a los otros mentores		✓
INSTALACIONES			
salas de reuniones	para reuniones individuales de tutoría con los jóvenes	✓	
EQUIPAMIENTO			
computadoras o tablets	para reuniones de tutoría con los jóvenes mediante Skype	✓	
MATERIALES			
formularios y políticas	guías y normas que los mentores deben seguir documentación que los jóvenes deben completar registro de cada sesión de tutoría	✓	

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. PLANIFICAR LA ACTIVIDAD Y DESARROLLAR LAS POLÍTICAS DE TUTORÍA

Reúna a su equipo y planifiquen cuidadosamente la actividad. Es necesario plantear preguntas como:

- > ¿con qué frecuencia se reunirá cada joven con el mentor?
- > ¿dónde se realizarán las reuniones?
- > ¿qué cualificaciones y formación deben tener los mentores?
- > ¿necesitamos realizar verificaciones de antecedentes criminales para los mentores? (en Irlanda, donde actúa SARI, es un requerimiento legal si los mentores trabajan con niños o jóvenes)
- > ¿cómo vamos a entrenar y supervisar a los mentores?
- > ¿qué documentación deberán completar los mentores y los jóvenes?
- > ¿cómo se armará cada sesión: serán discusiones abiertas o temas determinados por el mentor?
- > ¿qué planes de sesiones serán necesarios?
- > ¿qué reglas y procedimientos deberán seguir los mentores?

Una vez que defina las respuestas para estas preguntas, la estructura y el enfoque de la actividad estarán más claros. Por ejemplo, SARI examinó estas cuestiones y decidió que cada mentor trabaje con un joven reuniéndose por Skype cada 2 semanas y manteniendo el contacto por email entre las reuniones. SARI también trabajó con una organización asociada -Athena Mentoring Collective- para desarrollar una serie de procedimientos estrictos que aseguran un contacto seguro y apropiado entre mentores y jóvenes.

2. RECLUTAR Y CAPACITAR MENTORES

Por último, necesitará reclutar jóvenes para que participen del programa y asegurarse de contar con la infraestructura y los recursos necesarios.

Puede reclutar mentores de distintas maneras: capacitando voluntarios actuales (por ejemplo, los entrenadores de fútbol) para convertirlos en mentores, colocando anuncios en internet o en centros de voluntarios locales, o asociándose con una organización especializada en tutorías. Los nuevos mentores deben recibir una capacitación adecuada de parte de su organización -e idealmente obtener una certificación formal de tutoría- y deben firmar un documento aceptando las políticas de tutoría, los procedimientos y las reglas de la organización.

3. EJECUTAR LA ACTIVIDAD

Ponga especial cuidado en el proceso de combinar al mentor correcto con el joven apropiado para garantizar que construyan una relación de trabajo útil y, luego, simplemente permita que los mentores se reúnan periódicamente con los jóvenes. Los mentores deben seguir los planes de sesión definidos y llevar a cabo las tareas establecidas que respalden a los jóvenes en el proceso de aumentar sus competencias de autoconciencia y pensamiento crítico. Estas tareas podrían incluir: debates sobre la definición de objetivos, un análisis de fortalezas y debilidades personales, o una reflexión sobre los contratiempos y cómo reaccionar en forma diferente en el futuro.

El coordinador de mentores debe mantener contacto regular tanto con los mentores como con los jóvenes para verificar la evolución de la actividad y solucionar cualquier inconveniente. Las revisiones más formales se podrían realizar una vez por mes y el coordinador de mentores puede revisar la documentación completada hasta el momento, prestando apoyo en caso de ser necesario.

4. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

Recopile datos básicos utilizando un cuaderno de registros de mentores donde se anote el tiempo que han compartido cada mentor y cada joven; utilice entrevistas, cuestionarios y grupos de debate para capturar evidencia del impacto que la actividad de tutoría ha tenido en las vidas de los jóvenes.



CONSEJO PRÁCTICO

- > trabaje con socios que sean expertos en el área de tutorías
- > tómese el tiempo necesario para evaluar las necesidades, los puntos fuertes y las aptitudes de cada joven

COMENTARISTAS DEPORTIVOS

SPORT DANS LA VILLE

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

Comentaristas Deportivos de Sports dans la Ville enseña a los jóvenes a comentar eventos deportivos mediante una serie de talleres sobre temas como improvisación y técnicas de fluidez verbal, así como ejercicios prácticos. Es una actividad divertida y atractiva para los jóvenes interesados en el deporte y mejora directamente sus competencias de comunicación. Al final de la actividad los jóvenes se sienten más seguros al comunicarse, tienen un vocabulario más amplio y saben adaptar sus expresiones a diferentes situaciones. Estas competencias son directamente transferibles a situaciones de la vida real como una entrevista de trabajo.

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✓✓✓
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	✓
COMPETENCIAS PROFESIONALES	✓
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	✗

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

Los jóvenes NEET tienen dificultades con las competencias de comunicación –utilizan lenguaje coloquial e inapropiado (por ej., jerga o groserías) en entornos profesionales, tienen miedo de hablar en público y no son capaces de adaptar su estilo de comunicación a un entorno formal o de trabajo.

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

La actividad de Comentaristas Deportivos procura ayudar a los jóvenes a:

- > mejorar sus competencias de comunicación verbal y sus técnicas de improvisación
- > desarrollar competencias de pensamiento crítico
- > mejorar su autoconfianza
- > aprender más sobre el mundo del periodismo y adquirir experiencia laboral relevante

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

Sport dans la Ville deriva a los jóvenes de sus sesiones regulares de deporte y fútbol a la actividad de Comentaristas Deportivos. Utilizan una variedad de métodos para aumentar el índice de reclutamiento, incluyendo: presentando a los jóvenes los beneficios de la actividad, haciendo que los entrenadores de fútbol promuevan el proyecto entre sus participantes, y solicitando la colaboración de participantes anteriores de Comentaristas Deportivos para que animen a otros jóvenes a inscribirse.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

		ESENCIAL	DESEABLE
RECURSOS HUMANOS			
coordinador de proyectos	miembro calificado del equipo que planifica y lleva adelante la actividad	✓	
gerente de alianzas	miembro senior del equipo responsable de construir alianzas con empresas de radio y televisión deportivas –este rol puede ser desempeñado también por un coordinador de proyectos		✓
Personalidad de televisión	un comentarista famoso de televisión para que participe en los talleres y sea un modelo para los jóvenes		✓
facilitadores externos	tutores especializados para ofrecer ciertos talleres		✓
INSTALACIONES			
Salas de reunion	Para desarrollar los talleres	✓	
EUQUIPAMIENTO			
Cámara de video	para grabar el desempeño de los jóvenes para la autorevisión	✓	
Televisor	para mostrar deportes en vivo o grabaciones de eventos deportivos	✓	
Minibus	para trasladar a los jóvenes en viajes especiales de fin de proyectos		✓
MATERIALES			
planes de sesiones	creados por los coordinadores de proyectos para garantizar que las actividades estén bien planificadas	✓	
presentaciones de PowerPoint	para asegurar que los talleres se imparten de acuerdo con el plan de sesiones	✓	

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. PLANIFICAR LA ACTIVIDAD

Trabaje con sus colegas para diseñar el contenido y el cronograma de la actividad. Se deberán escribir planes de sesiones para cada taller, enfocándose en temas como técnicas de improvisación, técnicas de fluidez verbal, el mundo del periodismo y técnicas para comentaristas.

2. INVOLUCRAR A EMPRESAS DE RADIO Y TV

Se deben preparar videos para las sesiones prácticas donde los jóvenes observen un encuentro deportivo para comentarlo delante de sus compañeros. En la medida de lo posible, también es conveniente planificar los viajes especiales relacionados con la actividad dentro del cronograma. Sports dans la Ville, por ejemplo, lleva a los jóvenes al centro de televisión de Canal+ en París y a la tribuna de prensa en el estadio de fútbol del Olympique Lyonnais.

Otras tareas de planificación incluyen: reserva de instalaciones, contratación y capacitación de personal, compra de recursos, organización de excursiones especiales, preparación de documentación y formularios, análisis de riesgo y trabajo con organizaciones asociadas.

Póngase en contacto con empresas de televisión o radio y averigüe si estarían dispuestos a apoyar la actividad, por ejemplo, permitiendo a los jóvenes visitar el estudio de grabación o proporcionando un presentador o comentarista para que ofrezca un taller. No siempre será fácil asociarse con una empresa pero las posibilidades de éxito pueden ser mayores si la empresa percibe que tendrá beneficios tangibles como publicidad en la prensa local.

3. EJECUTAR LA ACTIVIDAD

Lleve adelante la actividad según los planes de sesiones y cronogramas que ha creado. Los talleres teóricos deben ser realizados en el contexto del aula pero asegúrese de que sean divertidos e interactivos -por ejemplo, mostrando a los participantes videoclips graciosos de comentaristas profesionales cometiendo errores. Las sesiones prácticas deben ocurrir regularmente, ya que son la parte más emocionante de la actividad así como la mejor oportunidad de aprendizaje.

Brinde a cada joven la oportunidad de comentar diferentes tipos de eventos deportivos, registre su desempeño y organice discusiones en grupo para revisar sus fortalezas y debilidades. Repita este proceso durante varias semanas y motive a los jóvenes para mejorar y desarrollarse con el tiempo. Las excursiones especiales, como se explicó anteriormente, deberían organizarse hacia el final del proyecto como recompensa para los jóvenes y como una oportunidad para entender cómo funciona la carrera de periodismo deportivo en la vida real.

4. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

En primer lugar, registre los datos básicos cuantitativos como cantidad de jóvenes involucrados y el porcentaje de sesiones completadas a través de formularios de asistencia. En segundo lugar, recopile datos cualitativos sobre el impacto de la actividad -como mejoras en la confianza, pensamiento crítico y competencias de comunicación- mediante formularios de evaluación completados por los jóvenes e informes de progreso completados por el personal.



CONSEJO PRÁCTICO

- > use testimonios positivos de participantes previos para ayudar a reclutar nuevos participantes
- > ayude a los jóvenes a soñar y a apuntar alto
- > involucre a una personalidad de la televisión para hacer que los jóvenes se sientan valorados

TALLERES DE SALUD MENTAL

ALBION IN THE COMMUNITY

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✓✓✓
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	✗
COMPETENCIAS PROFESIONALES	✗
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	✗

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

Albion in the Community ofrece talleres de salud mental para reducir el estigma de los problemas de salud mental y alentar a los jóvenes NEET a hablar abiertamente acerca de este tema. Los talleres abarcan una variedad de temas incluyendo el aprendizaje sobre los efectos del estrés, la identificación de los factores desencadenantes y los primeros signos que alertan sobre ansiedad, y el modelo de los "Cinco Caminos hacia el Bienestar". Estos talleres permiten a los jóvenes reconocer sus fortalezas, mejorar su confianza y autoestima, manejar mejor sus emociones y pensamientos (por ejemplo, manejar la ira), aprender a ser más conscientes, y aumentar su capacidad para afrontar los pequeños problemas y tensiones de la vida.

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

Los jóvenes NEET tienen baja autoestima y una variedad de problemas de salud mental. Esto significa que no son plenamente conscientes de sus propias habilidades y luchan enfrentando las tensiones normales de la vida, no pueden trabajar de forma productiva o fructífera (porque están excluidos del mercado laboral), y no pueden o no quieren hacer una contribución positiva a su propia comunidad.

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

El primer objetivo de los talleres de salud mental es iniciar conversaciones abiertas y honestas con jóvenes NEET sobre su salud mental. A partir de este punto, el objetivo es ayudarlos a:

- > aumentar su motivación para participar en una actividad física
- > mejorar su salud mental y bienestar
- > reconocer cómo el estrés afecta sus vidas
- > aprender técnicas para lidiar mejor con el estrés
- > aumentar su capacidad para hacer frente a los problemas de la vida
- > volverse más conscientes de sus fortalezas y talentos

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

Albion in the Community ofrece sus talleres de salud mental para jóvenes generalmente de 19 a 30 años, que tienen baja autoestima y una variedad de problemas de salud mental. Los participantes son directamente reclutados desde las sesiones regulares de fútbol de Albion in the Community. Los entrenadores de fútbol derivan a los jóvenes que consideran podrían estar interesados y se podrían beneficiar de los talleres.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

		ESENCIAL	DESEABLE
RECURSOS HUMANOS			
coordinador de proyectos	miembro del equipo que organiza y lleva adelante la actividad	✓	
voluntarios	gente adicional para colaborar con la ejecución de los proyectos		✓
especialistas en salud mental	especialistas externos para apoyar y asistir en los talleres		✓
INSTALACIONES			
aula	para el desarrollo de los talleres	✓	
EQUIPAMIENTO			
equipamiento de aula	escritorios, proyectores, pizarrones etc. necesarios para los talleres	✓	
MATERIALES			
planes de sesiones	creados por los coordinadores de proyectos para asegurar que la actividad esté bien planificada	✓	
paquetes de aprendizaje	folletos informativos para los jóvenes	✓	

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. PLANIFICAR LA ACTIVIDAD

Es poco probable que cuente con todos los conocimientos especializados para escribir, estructurar, programar y planificar una serie de talleres de salud mental. Es más conveniente asociarse con profesionales de salud mental y obtener sus consejos.

Estos profesionales serán capaces de asesorar a la organización sobre las mejores prácticas de salud mental y pueden recomendar herramientas existentes que podrían integrarse en sus talleres. Albion in the Community, por ejemplo, utiliza el modelo de los "Cinco Caminos hacia Bienestar" creado por New Economics Foundation para estructurar algunos de sus talleres. Asegúrese de tener un plan detallado para cada taller (incluyendo presentaciones de PowerPoint, actividades para romper el hielo, juegos, tareas, temas de discusión, manuales y folletos) y practique la ejecución del taller por adelantado. Cuanto más pueda prepararse por adelantado, mejor será el taller.

Otras tareas de planificación incluyen: reserva de instalaciones, contratación y capacitación de personal, preparación de los recursos, reclutamiento de participantes, trabajo con facilitadores y especialistas externos, y preparación de documentación y formularios.

2. EJECUTAR LA ACTIVIDAD

Utilice el plan de sesiones detallado para desarrollar las actividades según lo previsto pero deje lugar para la iniciativa y la adaptabilidad a fin de reaccionar ante las necesidades del grupo. El mejor enfoque es asegurar que los talleres sean interactivos y divertidos, así como también que se centren en los resultados y sean informativos.

Albion in the Community logra esto mediante una variedad de recursos: combinando actividades en el aula con sesiones de muestra de fútbol como medio para explorar los vínculos entre el ejercicio y el bienestar mental; promoviendo una atmósfera positiva y de apoyo entre los participantes, es decir, que aquellos con dificultades pueden acceder al apoyo de los compañeros; ayudando a los jóvenes a crear un plan de acción tangible para su bienestar con cambios sencillos y alcanzables que pueden implementar en sus vidas; y usando juegos interactivos como el juego de pelota “el estigma” que facilita a los jóvenes la tarea de hablar sobre sus problemas.

3. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

Investigue las herramientas de monitoreo acreditadas formalmente en su país y utilice la mejor herramienta disponible. Albion in the Community, por ejemplo, utiliza el cuestionario “Well-Being Star” (Estrella del Bienestar - <http://www.outcomesstar.org.uk/using-the-star/see-the-stars/well-being-star>). Los participantes completan este cuestionario al inicio y al final del programa. Esta herramienta permite a Albion in the Community seguir estadísticamente los cambios en la salud mental de los jóvenes en ocho áreas: estilo de vida, cuidado de sí mismo, gestión de síntomas, trabajo, dinero, lugar de residencia, familia y amigos, y sentirse positivo.



CONSEJO PRÁCTICO

- > déjelos libres: motive a los participantes a planificar su propio camino con la orientación del entrenador, en vez de que el entrenador simplemente les diga qué hacer
- > solución de problemas con pares: incentive a los participantes a compartir sus experiencias y motívelos a ayudar a otros a encontrar soluciones a sus problemas
- > sea realista: asegúrese de que los resultados deseados por los participantes sean alcanzables y medibles; considere cómo podría evaluar los resultados a medida que los escribe y elimine aquellos que sean vagos poco claros o no medibles
- > lenguaje: intente utilizar un lenguaje que la gente entienda (por ej. “Depresión”) - Trate de evitar el uso de jergas y abreviaturas, intente usar palabras simples
- > limitaciones: si bien aportamos nuestra amplia experiencia de psicología deportiva a los talleres, no somos psicólogos; si no está seguro de la orientación que debería proporcionar a un individuo, hable con alguien que esté mejor preparado para ayudar

FÚTGOLF RED DEPORTE

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

Fútgolf es una combinación de fútbol y golf que involucra patear una pelota de fútbol dentro de un hoyo. El objetivo del juego, que generalmente se juega en un campo de Fútgol especializado pero que también se puede jugar en un campo improvisado, es conseguir que la pelota entre en el hoyo en la menor cantidad de tiros posible. Red Deporte utiliza el fútgolf para enseñar competencias sociales a los jóvenes NEET. En cada hoyo se presenta una “lección” diferente -como trabajo en equipo, comunicación y confianza en los demás- y el entrenador lidera las discusiones sobre el tema al final de cada hoyo. De esta manera, se integran competencias sociales importantes en una actividad sencilla y divertida.

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✓✓✓
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	×
COMPETENCIAS PROFESIONALES	×
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	×

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

Los jóvenes NEET viven “fuera” del sistema y tienen una visión desesperanzada del futuro. Tienen una autoestima pobre, bajos niveles de actividad física y falta de competencias sociales. Necesitan apoyo para mejorar su salud física y mental y su bienestar.

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

Red Deporte utiliza el fútgolf para mejorar las competencias sociales de los jóvenes NEET enseñándoles a:

- > definir objetivos y priorizar valores
- > confiar en otros
- > confiar en sus habilidades
- > mejorar la confianza en sí mismos
- > adaptarse al cambio
- > trabajar en conjunto hacia un objetivo común de equipo
- > comprometerse con los objetivos del equipo, en lugar de centrarse en objetivos individuales egoístas

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

Los viajes de fútgolf de Red Deporte involucran a jóvenes NEET en riesgo de exclusión social. Los participantes son reclutados en las sesiones regulares de fútbol de Red Deporte y son referidos por organizaciones asociadas.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

		ESSENTIAL	DESIRABLE
RECURSOS HUMANOS			
coordinador de proyectos	un miembro plenamente cualificado del equipo que coordina la actividad	✓	
Voluntarios	personal adicional que ayuda con la ejecución de los proyectos		✓
INSTALACIONES			
instalación de fútbol	un campo de fútbol existente que se pueda visitar, o un campo improvisado	✓	
EQUIPMENT			
equipamiento de fútbol	si necesita crear un campo improvisado, necesitará pelotas, conos, banderines, contenedores (un campo existente usualmente proveerá todo el equipamiento necesario)	✓	
MATERIALS			
learning materials	lesson plans, paper and pens for soft skills lessons	✓	
OTHERS			
camera or video recorder	to take photos and videos of the activity		✓
minibus transport	to travel to the external footgolf course		✓
Refreshments	snacks, food and drinks for young people	✓	

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. PLANIFICAR LA ACTIVIDAD

Investigue si hay un campo de fútbol en su zona y, de ser así, organice un viaje para los jóvenes. Las tareas básicas de planificación incluyen: organizar el transporte, reservar las instalaciones de fútbol, informar al personal y voluntarios, y reclutar a los participantes. Si no hay un campo disponible en las inmediaciones, entonces necesitará planificar el armado de un campo improvisado. Se puede utilizar cualquier campo de fútbol o de deportes de tierra, usando conos para marcar espacios como "hoyos" o utilizando papeleras volcadas donde haya que patear las pelotas.

Otra tarea clave de planificación es armar los planes de sesión para las lecciones de competencias sociales que se integrarán en la actividad. Trabaje en equipo para pensar el mejor método, asegurándose de que las clases sean divertidas, interactivas, estimulantes y relacionadas con la vida real. Un ejemplo sería vendar los ojos al joven que pateo la pelota y encargar a los otros jóvenes la tarea de darle instrucciones verbales sobre la dirección y la potencia del disparo, alentando así la comunicación y el trabajo en equipo.

2. EJECUTAR LA ACTIVIDAD

Una vez en el campo de fútbol (o campo improvisado), divida a los jóvenes en pequeños grupos (cinco equipos de cuatro integrantes). Se deberá informar a los jóvenes las lecciones de competencias sociales a cubrir en cada hoyo y un voluntario acompañará a cada equipo para controlar y orientar al grupo.

Se debe registrar la puntuación para generar una competencia sana, anunciando a los ganadores al final de la actividad. Pero el objetivo principal es cómo los jóvenes reaccionan a las lecciones de competencias sociales. Se debería organizar una sesión de revisión para que todos los participantes intercambien experiencias y analicen lo que se ha aprendido.

3. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

Se puede medir el impacto de la actividad a través de:

- > encuestas de satisfacción completadas por los participantes
- > una reunión de seguimiento una semana después del viaje de fútbol donde los jóvenes comenten las lecciones aprendidas y cómo pueden aplicarlas en su vida diaria



CONSEJO PRÁCTICO

- > lleve una cámara para registrar la actividad y difundirla en las redes sociales
- > si organiza un viaje especial a un campo de fútbol, recuerde contemplar los arreglos para el viaje y las comidas de los jóvenes
- > el personal y los voluntarios deben ser flexibles y responder a las necesidades y actitudes de los jóvenes
- > siempre que sea posible, organice la actividad en un campo externo de fútbol – así, llevará a los jóvenes fuera de su zona de confort contribuyendo a reforzar el proceso de aprendizaje
- > organice el viaje en un día de semana para evitar los fines de semana con mayor concurrencia en el campo de fútbol
- > organice el viaje durante el verano cuando hay mejor probabilidad de buen clima
- > al dividir a los jóvenes en equipos, asegúrese de hacerlo en forma equitativa reforzando la diversidad de género, religión y raza

TUTORÍAS

SPORT DANS LA VILLE

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✓✓✓
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	✓
COMPETENCIAS PROFESIONALES	✗
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	✓

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

El esquema de tutoría de Sport dans la Ville asocia a jóvenes NEET con un mentor del mundo de los negocios. El mentor no es un padre, maestro o pariente, pero aun así pasa mucho tiempo con el joven y brinda asesoramiento y orientación de forma gratuita. Este apoyo puede centrarse en cuestiones personales, como las competencias sociales de confianza, disciplina, conciencia, toma de decisiones, resiliencia o motivación; o en temas más prácticos, incluyendo cursos universitarios disponibles o cómo encontrar un puesto de trabajo en un determinado sector. El joven y el mentor se encuentran en persona al menos una vez al mes durante un año y mantienen una comunicación regular por teléfono y correo electrónico.

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

Los jóvenes NEET provienen de familias con bajos niveles de formación académica. La mayoría de sus parientes están desempleados o en empleos poco calificados y de baja remuneración. Por consiguiente, a los jóvenes les cuesta creer que puedan lograr mucho más. Carecen de autoestima y confianza en sí mismos y no tienen un sistema de apoyo para ayudarles a pensar fuera de lo conocido y alcanzar su potencial.

A nivel personal, los jóvenes NEET carecen de algunas de las competencias sociales vitales para triunfar en la vida y necesitan apoyo para desarrollarlas. En un nivel más práctico de empleabilidad, los jóvenes no tienen familiares que puedan aconsejarlos u orientarlos en temas de educación y empleo. Por lo tanto, los jóvenes NEET tienen una visión negativa del mundo de los negocios, no creen en su potencial y sus capacidades para tener éxito en los negocios, y ven los estudios a largo plazo y las vocaciones profesionales como inalcanzables. Estos jóvenes no comprenden la cultura empresarial, por ejemplo cómo hablar con un colega o cómo vestirse para ir a trabajar.

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

El objetivo de la actividad de tutoría es apoyar a los jóvenes de NEET a:

- > mejorar sus competencias sociales
- > mejorar su confianza y autoestima
- > obtener orientación personalizada sobre diferentes competencias sociales
- > obtener una mejor comprensión del mundo de los negocios y la realidad de trabajos específicos
- > definir más claramente sus objetivos profesionales
- > tomar mejores decisiones acerca del tipo de formación o estudios que deberían emprender
- > desarrollar una red de contactos empresariales
- > mejorar sus competencias empresariales

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

La tutoría se ofrece a jóvenes NEET de ambientes desfavorecidos que necesitan apoyo individual personalizado para lograr sus objetivos. Los participantes son reclutados en las sesiones regulares de fútbol de Sports dans la Ville. El proceso de reclutamiento implica un debate en profundidad con el participante potencial para asegurarse de que tenga la madurez suficiente para involucrarse en forma significativa con el programa.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

		ESENCIAL	DESEABLE
RECURSOS HUMANOS			
coordinador de proyecto	un miembro del equipo plenamente calificado que coordina la actividad	✓	
mentores	mentores que provienen del mundo empresarial	✓	
INSTALACIONES			
salas de reuniones	para reuniones de tutoría individual con los jóvenes	✓	
EQUIPAMIENTO			
computadoras o tabletas	para trabajo individual con los jóvenes, de ser necesario	✓	

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. RECLUTAR MENTORES EMPRESARIALES

El primer paso de la planificación es reclutar una cantidad de mentores empresariales. Se puede lograr poniéndose en contacto con empresas locales, especialmente aquellas con las cuales ya tiene un vínculo, y ofreciendo una presentación a los empleados durante el receso del almuerzo. Debería incluir una presentación en PowerPoint explicando las ventajas del proyecto y ejemplos (si existen) de casos de éxito. Solicite a los interesados que se anoten formalmente para el programa por un período mínimo de un año, proporcionando detalles sobre sus antecedentes, dónde trabajan y donde viven.

2. ALINEAR A LOS JÓVENES CON LOS MENTORES

Trabaje a conciencia para alinear a los jóvenes y sus mentores de la mejor manera posible, en función de personalidad, antecedentes, experiencia laboral, aficiones, disponibilidad y proximidad geográfica. Por ejemplo, tiene sentido hacer coincidir un joven que sueña con convertirse en reportero con un periodista mentor que viva en el mismo barrio.

El proceso de tutoría se debe explicar claramente tanto al joven como al mentor y ambos deben firmar un "contrato moral" que describa el comportamiento apropiado, los límites, las expectativas del proyecto, y los objetivos del joven.

3. INICIAR LAS SESIONES DE TUTORÍA

La primera sesión debería tener lugar en las instalaciones de su organización, en presencia de un trabajador social o gerente. De esta manera, se hace más fácil para el joven que podría estar nervioso al encontrarse con un adulto desconocido. Durante esta reunión, el joven y el mentor pueden conocerse y definir cuándo y dónde se encontrarán en el futuro.

Luego, el mentor puede continuar el proceso de tutoría sobre una base mensual con la orientación del coordinador de proyecto. Idealmente, el mentor será capaz de proporcionar apoyo práctico y genuino al joven como, por ejemplo, ayudándolo a mejorar sus competencias sociales, definir sus objetivos de carrera o inscribirse a un curso universitario - y en algunos casos incluso proporcionar experiencia laboral o un trabajo en su empresa.

Además de las sesiones de tutoría regulares, la organización debe organizar mensualmente una actividad divertida para los mentores y los jóvenes, como partidos de fútbol o salidas culturales. El mentor debe ser el único que está al tanto de las actividades (mediante un calendario en línea con un sistema de reservas asociado) y podrá inscribir al joven y a sí mismo en una actividad, cuando sea conveniente. Estos momentos permiten al mentor y al joven compartir tiempo de calidad, alejados de las discusiones formales sobre la educación o el empleo.

4. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

Mida el éxito de la actividad de tutoría mediante la recopilación de encuestas de satisfacción bianuales completadas por mentores y por jóvenes participantes; y registrando el número de participantes que obtengan empleo con el apoyo de su mentor.



CONSEJO PRÁCTICO

- > arme una carpeta para el joven, con detalles acerca del coordinador de mentorías, la organización y un cronograma de eventos, para ayudarlos a ser más organizados
- > organice actividades divertidas donde el mentor y el joven puedan participar juntos, como partidos de fútbol o viajes especiales, como un medio para construir una relación positiva más estrecha
- > use www.doodle.com para que los mentores se inscriban en actividades
- > utilice formularios de Google para la evaluar de la actividad
- > asegúrese de que los jóvenes no piensen que el mentor hará todo el trabajo duro por ellos
- > encuentre un vínculo entre el joven y el mentor, como puede ser un hobby compartido
- > asegúrese de que el joven y el mentor se puedan ver regularmente, en términos de disponibilidad y transporte
- > si el mentor quiere conocer a un joven en una cafetería o restaurante, necesita garantizar que el joven se sienta cómodo con la situación, por ejemplo, si el joven no puede afrontar una bebida, entonces el mentor debería pagar
- > explique a los mentores que no siempre va a funcionar: a veces se puede agrupar al mejor mentor y al mejor joven pero pueden "no hacer clic" porque es una relación humana
- > explique a los mentores que los jóvenes reciben apoyo continuo de trabajadores juveniles profesionales y pueden elevar cuestiones o problemas importantes a estos trabajadores, si fuese necesario
- > si un joven y su mentor no se están relacionando, por cualquier razón, entonces simplemente reasigne al joven con un nuevo mentor en lugar de persistir en una situación que no está funcionando.

SESIONES DE FÚTBOL DE ALBION GOALS ALBION IN THE COMMUNITY

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✓✓✓
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	×
COMPETENCIAS PROFESIONALES	×
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	×

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

Albion Goals son sesiones regulares de fútbol para jóvenes desfavorecidos. Las sesiones tienen lugar los días de semana e incluyen precalentamiento, elongación posterior a la actividad, ejercicios de entrenamiento de fútbol y desarrollo de habilidades, y partidos amistosos. Las actividades están diseñadas para satisfacer las necesidades físicas y psicológicas de los participantes y se fijan en un nivel adecuado, manteniendo la flexibilidad para aumentar la intensidad de la actividad a medida que los participantes mejoran. Las oportunidades competitivas como los torneos de fútbol 6 de Albion Goals también sirven para motivar e inspirar a los participantes.

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

La mayoría de los jóvenes NEET se han alejado del mundo del deporte o se han desvinculado totalmente de la actividad física, atraídos por el alcohol y el uso de drogas. Por otra parte, es posible que deseen ser más activos pero no puedan permitirse el costo de la membresía en un club deportivo local o un centro de esparcimiento, por lo que las cuestiones financieras pueden resultar un obstáculo.

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

Las sesiones de Albion Goals buscan ayudar a los jóvenes NEET a ejercitarse más seguido a través del fútbol. La actividad física les ayuda a realizar cambios positivos en su estilo de vida, desde perder peso a reducir el consumo de alcohol y eliminar su participación en comportamientos antisociales. Los jóvenes, por lo tanto, mejorarán su salud física y bienestar mental, y mejorarán sus competencias sociales como confianza, autoestima y conducta. En el largo plazo, la actividad también está diseñada para ser un trampolín hacia oportunidades de capacitación y, finalmente, ayudar a los jóvenes NEET a buscar empleo.

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

Albion Goals involucra a jóvenes NEET de 16 años de edad en adelante con necesidades múltiples y complejas como dependencia de las drogas y el alcohol, problemas de salud mental, falta de vivienda y desempleo de larga duración. Muchos de estos jóvenes provienen de familias marginadas o barrios carenciados, y viven en viviendas sociales o subvencionadas.

Los participantes son reclutados en su mayoría a través de una amplia red de organizaciones que derivan a los jóvenes a Albion in the Community. Esta red de organizaciones incluye asociaciones de vivienda, proyectos de rehabilitación de drogas y alcohol, servicios de libertad condicional en cárceles, proyectos de salud mental, centros de empleo y organismos rectores de fútbol.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

		ESSENTIAL	DESIRABLE
RECURSOS HUMANOS			
entrenadores de fútbol	entrenadores plenamente calificados que llevan a cabo las sesiones de fútbol	✓	
voluntarios	personas adicionales que asisten en las sesiones y actúan de mentores para los participantes		✓
INSTALACIONES			
instalaciones de fútbol	Campo de juego, salón de deportes o espacio verde para la desarrollar las sesiones	✓	
EQUIPAMIENTO			
equipamiento de fútbol	pelotas, pecheras, conos, arcos etc. para las sesiones de fútbol	✓	
OTROS			
Indumentaria de fútbol	botines, pantalones cortos y remeras para los jóvenes que no tienen el equipamiento adecuado para participar		✓
Transporte en minibus	transporte gratuito para asegurar que los jóvenes puedan asistir a las sesiones de fútbol, incluso aquellos con bajos ingresos		✓

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. PLANIFICAR LA ACTIVIDAD

Se necesita una planificación simple para asegurar que la actividad sea desarrollada de manera segura y profesional. La planificación debe incluir:

- > reclutamiento y capacitación de los entrenadores de fútbol y voluntarios
- > reserva de las instalaciones de fútbol y compra del equipamiento necesario
- > desarrollo de un cronograma de proyecto que incluya fechas, horarios y lugares de las sesiones
- > redacción de planes de sesiones que contemplen precalentamientos, ejercicios de entrenamiento y partidos
- > evaluación de riesgo
- > reserva del transporte, en la medida de lo posible

2. EJECUTAR LA ACTIVIDAD

Lleve adelante la actividad en base al cronograma y planes de sesiones creados. Asegúrese de ofrecer sesiones divertidas, agradables y adecuadas para el nivel de los participantes. A medida que pasen las semanas y los meses, intensifique la intensidad de las sesiones de entrenamiento e incorpore torneos especiales y festivales para generar más emoción y motivación en los participantes. También es ideal organizar sesiones post-fútbol, como talleres de competencias sociales, clases de cocina, clases de salud mental o certificaciones acreditadas, que pueden ayudar a los jóvenes en su camino hacia el empleo.

3. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

Registre todos los datos cuantitativos y cualitativos del proyecto utilizando formularios de evaluación, cuestionarios y retroalimentación individual de los participantes. Es mejor recopilar información al principio y luego a intervalos regulares a lo largo del proyecto para evaluar con exactitud los cambios que se producen en un joven. Albion in the Community utiliza una herramienta de monitoreo online para recopilar los datos.



CONSEJO PRÁCTICO

- > el valor de la marca: si tiene una alianza con una marca reconocida -como un club de fútbol-, utilice este reconocimiento a su favor para promocionar sus sesiones de fútbol
- > no existe una talla única: cada individuo que llegue a las sesiones debe recibir apoyo personalizado de los entrenadores de fútbol, trabajando junto con los entrenadores laborales, trabajadores sociales y cuidadores
- > sea paciente: necesita ser paciente y avanzar al ritmo apropiado para el jugador
- > género: piense cómo dirigirse a las mujeres para que participen en su proyecto -si tienen hijos pequeños, considere cómo podría afectar su disponibilidad, o si tienen baja autoestima, ponga el énfasis en la diversión y no en los juegos competitivos
- > tenga fe: cuando surjan contratiempos con los participantes, recuerde la diferencia positiva que el fútbol y su entorno han tenido en la vida de quienes han sido parte del proyecto

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

OLTALOM

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✓
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	✓✓✓
COMPETENCIAS PROFESIONALES	✗
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	✗

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

La actividad de Formación para el Empleo de Oltalom ayuda jóvenes NEET a adquirir todos los conocimientos que necesitan para la búsqueda de empleo, incluyendo cómo buscar una vacante, cómo escribir un CV y cómo desempeñarse bien en una entrevista. El programa, ofrecido por trabajadores sociales calificados y entrenadores laborales, consiste fundamentalmente en actividades grupales. Se planifica cuidadosamente y por anticipado para asegurar que los participantes logren los mejores resultados. Los elementos clave del programa son:

- > orientación profesional: los jóvenes reciben apoyo para explorar y analizar sus propias competencias, intereses y sueños honestamente, y empezar a definir sus planes de carrera en forma realista y alcanzable. Este enfoque permite a los jóvenes juzgar mejor su propia idoneidad para trabajos específicos y tomar las decisiones correctas por sí mismos.
- > búsqueda de empleo: los jóvenes reciben mucha información sobre cómo encontrar ofertas de empleo (por ejemplo, qué sitios web usar) y se les da la oportunidad de practicar la búsqueda utilizando las computadoras de Oltalom. Los entrenadores esbozan los tres canales principales para buscar vacantes -anuncios de trabajo, uso de las redes y aplicaciones especulativas- y también ayudan a los jóvenes a mejorar su comunicación telefónica cuando contactan con empleadores potenciales.
- > escritura de CV: los entrenadores enseñan a los jóvenes la teoría sobre redacción de un buen CV, facilitan un modelo bien estructurado para que los participantes lo completen, toman una fotografía profesional para que los jóvenes la puedan utilizar en el documento y luego hacen una devolución personalizada a cada participante
- > entrevistas laborales: los jóvenes aprenden técnicas para impresionar en las entrevistas laborales con sugerencias sobre su apariencia, lenguaje, confianza y cómo responder a preguntas difíciles. Los participantes tienen la oportunidad de poner sus nuevos conocimientos teóricos en práctica mediante simulacros de entrevista con el entrenador y sus compañeros, utilizando técnicas de improvisación tomados del teatro. Tras los simulacros de entrevista, los jóvenes puedan reflexionar sobre su desempeño y aprender de sus errores.

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

Antes de asistir al programa, los jóvenes NEET:

- > no están seguros de qué tipo de trabajo es realista para ellos
- > necesitan apoyo para definir metas alcanzables
- > tienen dificultades para escribir un CV o una solicitud de empleo
- > sólo conocen algunos métodos para buscar ofertas de empleo
- > se ponen nerviosos cuando llaman a empleadores potenciales
- > no tienen confianza para manejar situaciones formales, como entrevistas de trabajo

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

El objetivo de esta actividad es identificar los obstáculos que impiden a los jóvenes encontrar empleo y proporcionarles las competencias, el conocimiento y la motivación que necesitan para superar estas barreras. Al final de la actividad, los jóvenes:

- > serán más conscientes de sus competencias, fortalezas y trayectoria profesional deseada
- > serán capaces de escribir un CV bien estructurado
- > se sentirán más seguros en las entrevistas de trabajo
- > serán capaces de buscar vacantes en forma independiente utilizando diferentes canales
- > estarán más cerca de poder conseguir un empleo

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

Se ofrece esta actividad a jóvenes NEET de ambos sexos y de distintas edades. Oltalom recluta participantes publicitando las actividades durante sus sesiones regulares de entrenamiento de fútbol y a través de las redes sociales.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

		ESENCIAL	DESEABLE
RECURSOS HUMANOS			
entrenador laboral	un miembro calificado del personal que planifica y lleva adelante la actividad	✓	
trabajador social	miembro calificado del equipo que apoya la ejecución del proyecto	✓	
INSTALACIONES			
Salon	para el desarrollo de talleres y sesiones de grupo	✓	
EQUIPAMIENTO			
equipamiento de aula	computadoras, escritorios, pizarrones etc. necesarios para las clases	✓	
MATERIALES			
Cuadernos	material educativo, anotadores y carpetas para los jóvenes	✓	
planes de sesiones	creados por el personal para asegurar que la actividad esté bien planificada y sea efectiva	✓	
OTROS			
comidas gratuitas	Un incentivo para los jóvenes		✓
transporte	para asegurar que los jóvenes puedan asistir, incluso aquellos con bajos ingresos		✓

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. PLANIFICAR LA ACTIVIDAD

Trabaje en equipo para diseñar el contenido y el cronograma de la actividad. Se necesitarán planes de sesiones detallados para cada elemento - orientación profesional, búsqueda de empleo, redacción de CV y entrevistas- siguiendo el enfoque general de Oltalom descrito anteriormente. Por ejemplo, para preparar un taller de escritura de CV, se debe preparar con antelación una presentación orientativa en PowerPoint, ejemplos de CVs bien y mal escritos, y un modelo en blanco de CV. Se deben integrar métodos para romper el hielo en todos los planes de sesiones para asegurar que las actividades sean divertidas, interactivas y creativas, y las actividades también deberían ser personalizadas (por ejemplo, permitir que los jóvenes compartan información sobre sus antecedentes, fortalezas, debilidades, temores y sueños con otros participantes) para fomentar un entorno comprensivo por parte de los compañeros.

Otras tareas de planificación genéricas para todas las actividades incluyen: el reclutamiento y la capacitación del personal, la reserva de aulas, el reclutamiento de los participantes, la preparación del equipamiento y los recursos, la financiación para las comidas y el reembolso de gastos de transporte (si es posible), y la creación de formularios de evaluación.

2. EJECUTAR LA ACTIVIDAD

Desarrolle la actividad siguiendo los planes de sesiones lo mejor posible. Comience con sesiones de orientación profesional en primer lugar para apoyar a los jóvenes a tener una mejor idea de su trayectoria profesional ideal - esta etapa es menos "enseñable" pero se puede llevar adelante con debates en grupo y sesiones de tutoría individual. Luego avance hacia talleres prácticos sobre temas como la búsqueda de empleo, escritura de CV y entrevistas.

Estas actividades no deben ser solamente teóricas - siempre deben involucrar a los jóvenes para que practiquen las competencias directamente. Por ejemplo, no basta con dar a los jóvenes una lista de sitios web para buscar ofertas de trabajo - en cambio, se les debe dar acceso a una computadora y desafiarlos a encontrar cinco vacantes en el sector que eligieron para las cuales estén calificados. Del mismo modo, en vez de dar lecciones a los jóvenes sobre cómo desempeñarse en una entrevista de trabajo, haga una serie de simulacros de entrevistas mediante juego de roles que sirva de experiencia práctica.

3. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

La actividad se puede monitorear y evaluar efectivamente completando:

- > cuestionarios previos a la actividad, a fin de determinar las necesidades de cada joven
- > entrevistas uno a uno con cada joven para explorar en detalle su situación laboral actual
- > cuestionarios anónimos de evaluación después de cada actividad para que los jóvenes brinden sus comentarios en forma honesta sobre el contenido, el tutor, el lugar y las competencias que hayan (o no) adquirido
- > entrevistas individuales posteriores a la actividad para analizar y registrar los progresos - por ejemplo, cuántas solicitudes de empleo ha presentado el joven, a cuántas entrevistas de trabajo ha concurrido, si el joven consiguió un trabajo, ¿por cuánto tiempo se mantuvo el trabajo? etc.

4. APOYO CONTINUO

En la medida de lo posible, continúe brindando tutorías individuales a los jóvenes una vez que la actividad haya finalizado o refiera a los jóvenes a otros programas. Esto asegura que no queden solos y que reciban el apoyo que necesitan para continuar su viaje para reinserirse en el empleo, la educación o la formación.



CONSEJO PRÁCTICO

> no inicie las clases de redacción de CV o de entrenamiento para entrevistas inmediatamente; muchos jóvenes no sabrán qué tipo de trabajo quieren. En cambio, empiece por ayudar a los jóvenes a ser más conscientes de sí mismos, a comprender mejor sus fortalezas y debilidades, y a definir más claramente su trayectoria profesional deseada

> proporcione un modelo de CV para apoyar a los jóvenes crear documentos bien estructurados

NOTA: nuestro colega de Team Up Sport 4 Life UK también ofrece simulacros de entrevista para jóvenes NEET y han desarrollado un enfoque ingenioso para asegurarse de que estas entrevistas sean tan realistas como sea posible: los jóvenes tienen que presentar un CV y el formulario de solicitud para un trabajo de ficción en su sector escogido; reciben una carta invitándolos a una entrevista en las oficinas de una organización asociada; los jóvenes tienen que encontrar cómo llegar a la entrevista en el día y la hora correctos, y los entrevistadores no son trabajadores de Sport 4 Life UK sino que son empleados de la organización asociada. ¿Tal vez pueda utilizar una de estas técnicas para que su simulacro de entrevista se asemeje a la vida real?

ENTRENAMIENTO LABORAL PERSONALIZADO

RHEINFLANKE

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✓✓
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	✓✓✓
COMPETENCIAS PROFESIONALES	✗
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	✗

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

RheinFlanke ofrece una actividad holística que ayuda a los jóvenes a incorporar numerosas competencias de búsqueda de empleo diferentes a través del trabajo individual con un entrenador laboral calificado. Los jóvenes NEET reciben apoyo personalizado e individualizado que se centra en tres ejes principales: cómo buscar y evaluar anuncios de trabajo de forma independiente, cómo postularse para empleos con éxito y cómo causar un impacto en una entrevista de trabajo.

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

A pesar de los servicios ofrecidos por las escuelas y otras organizaciones, los jóvenes en desventaja social generalmente tienen poco o ningún acceso a un apoyo personalizado durante la transición de la educación a la vida laboral. Estos jóvenes también carecen de la motivación y la determinación para acceder a programas convencionales -generalmente basados en actividades en el aula y que se imparten con un método similar al sistema escolar- porque han tenido malas experiencias de educación en el pasado.

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

Esta actividad tiene como objetivo ayudar a los jóvenes a incorporar las competencias prácticas necesarias para encontrar una vacante laboral por su cuenta, enviar una solicitud de alta calidad, concurrir a una entrevista de trabajo e, idealmente, iniciar su formación o conseguir un trabajo. Un aspecto secundario de la actividad es construir las competencias sociales básicas que los jóvenes necesitan para ingresar al mundo laboral, incluyendo responsabilidad personal, adaptabilidad, manejo de la ira y trabajo en equipo.

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

RheinFlanke trabaja con jóvenes, varones y mujeres, clasificados como socialmente desfavorecidos. Los participantes son referidos a la actividad de entrenamiento laboral individual desde las sesiones regulares de fútbol y deporte de RheinFlanke que son muy populares en la comunidad local.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

		ESENCIAL	DESEABLE
RECURSOS HUMANOS			
entrenador laboral	miembro calificado del equipo que planifica y lleva a cabo la actividad	✓	
INSTALACIONES			
Salones	para el desarrollo de las sesiones de entrenamiento laboral individuales	✓	
EQUIPAMIENTO			
Equipamiento de TI	computadoras e impresoras para que los jóvenes envíen solicitudes de empleo	✓	
MATERIALES			
folletos	material informativo para los jóvenes	✓	

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. PLANIFICAR LA ACTIVIDAD

Reclute un equipo de personal calificado y con la experiencia adecuada para brindar apoyo personalizado a los jóvenes en el mercado laboral. Se debe redactar y distribuir una política de tutorías que describa un código de prácticas para los mentores, y los mentores deben recibir capacitación formal para la tarea siempre que sea posible. Las sesiones con los jóvenes serán inevitablemente personalizadas e individualizadas pero se deben crear algunos planes de reuniones básicos, notas y formularios para garantizar que funcione sin problemas. Por ejemplo, se deben preparar de antemano las tareas, los juegos y los desafíos. Otras tareas clave de planificación deberían incluir: crear asociaciones con los centros de empleo locales y otras organizaciones relacionadas, crear el cronograma y la estructura de actividades, reclutar participantes, reservar las instalaciones y preparar los equipos y recursos.

2. EJECUTAR LA ACTIVIDAD

NOTA: Una de las organizaciones socias de RheinFlanke también organiza ferias especiales de empleo que reúnen a jóvenes NEET y a una amplia gama de empleadores potenciales. RheinFlanke lleva a los jóvenes a estos eventos que pueden abrirles los ojos a otras oportunidades de carrera, darles la experiencia práctica de hablar con (y escuchar a) los empleadores y, en algunos casos, ayudarlos a obtener directamente empleo.

Comience brindando apoyo individualizado de capacitación laboral a los jóvenes, asegurándose de que el personal cumpla con la política de tutoría y siga los planes de reuniones creados con anticipación. Los supervisores deben proporcionar revisiones y apoyo periódicos a los mentores. En términos de las actividades ofrecidas por los mentores, se deben seguir las siguientes pautas:

- > Cómo buscar y evaluar anuncios de trabajo de manera independiente: los jóvenes deben completar ejercicios como “encontrar cinco vacantes en el sector de trabajo juvenil”. Esta tarea les da experiencia práctica en la búsqueda de trabajo, tanto en línea como llamando a empleadores. A continuación, se les debe asignar la tarea de responder preguntas como “¿estoy calificado para este trabajo?”, “¿Es éste trabajo adecuado para mí?” Y “¿cómo escribiría una solicitud de alta calidad para esta vacante?”
 - > Cómo solicitar empleos con éxito: los mentores deben educar a los jóvenes sobre la teoría de redacción de CVs y cartas de solicitud de alta calidad, proporcionando orientación sobre el contenido y la estructura. Una vez que los jóvenes han escrito sus documentos, los mentores deben proporcionar comentarios específicos y ayudar a los participantes a mejorarlos.
 - > Cómo impresionar en una entrevista de trabajo: en primer lugar, se debe encargar a los jóvenes la tarea de pensar y prepararse para una entrevista de práctica: ¿qué preguntas me harán, qué ropa debo usar y cómo interpretará el entrevistador mi lenguaje corporal?
- Luego se deberían simular las entrevistas mediante juego de roles, seguido de una instancia de reflexión sobre lo que salió bien y lo que salió mal. Por ejemplo, si un joven fue demasiado tímido y solo daba respuestas cortas, el mentor debe alentarlos a tener más confianza y decir más en su próximo intento.

3. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

Registre los resultados tangibles y medibles logrados por los jóvenes, incluyendo: cantidad de empleos obtenidos (de tiempo completo, de medio tiempo, ocasionales o estacionales) y cantidad de jóvenes que retoman la educación formal o cursos de capacitación. Estos son los resultados concretos que definen el nivel de éxito de su actividad; por ejemplo, un proyecto que apoyó a 10 de 15 participantes para encontrar empleo a largo plazo, obviamente, ha sido más efectivo que un proyecto que apoyó a 2 de 15 participantes.

Sin embargo, también se deben registrar otros esfuerzos más difíciles de medir mediante los formularios de sesión de tutoría (por ejemplo, cambios sutiles en la actitud o autoestima de un joven).



CONSEJO PRÁCTICO

- > sea siempre honesto con los jóvenes
- > tome en serio los temores y las necesidades de los jóvenes
- > brinde apoyo más cercano a los jóvenes durante episodios problemáticos en sus vidas
- > exija a los jóvenes que siempre den su mejor esfuerzo en las actividades
- > no se esfuerce para cambiar la mentalidad de un joven que no tiene una actitud cooperativa

PREPÁRATE PARA TRABAJAR

ALBION IN THE COMMUNITY

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

Prepárate para trabajar (“Get Ready to Work”) es un reconocido evento de dos días que consiste en talleres, sesiones grupales, tutoría individuales y presentaciones por expertos diseñado para ayudar a construir la confianza de los jóvenes NEET y mejorar su empleabilidad. Este enfoque intensivo genera en los jóvenes una alta dosis de inspiración, motivación y apoyo en un breve periodo de tiempo. Los participantes se familiarizan con una variedad de oportunidades de trabajo posibles, al tiempo que se ofrecen talleres que abarcan temas como: escritura de CV, cómo buscar vacantes, la importancia de la privacidad en las redes sociales y técnicas de entrevista. Albion in the Community -organización benéfica oficial de un club de fútbol profesional- tiene la oportunidad de realizar esta actividad en un lugar inspirador: el American Express Community Stadium.

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✓
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	✓✓✓
COMPETENCIAS PROFESIONALES	✗
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	✗

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

¿QUÉ PROBLEMA BUSCA RESOLVER ESTA ACTIVIDAD? Los jóvenes NEET de la zona (que ostenta un nivel de desempleo más alto que el promedio nacional) encuentran que los cursos de capacitación convencionales son demasiado formales e intimidantes. Este obstáculo impide que muchos jóvenes participen plenamente de las oportunidades de capacitación y, por lo tanto, no logran volver al trabajo. Una baja autoestima y otros problemas de salud mental también pueden agravar este problema.

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

El objetivo de esta actividad es lograr que los jóvenes desempleados definan sus metas y aspiraciones y brindarles el conocimiento profesional, el apoyo y los recursos que necesitan para aumentar la probabilidad de recibir una oferta de trabajo. Los objetivos clave de la actividad son:

- > reducir el número de jóvenes desempleados en la comunidad local
- > crear un entorno de aprendizaje académico accesible para los jóvenes que tienen un mal rendimiento en el sistema de educación convencional
- > mejorar el bienestar físico y mental de los jóvenes
- > fortalecer la economía local mediante la reducción de los niveles de desempleo

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

Esta actividad está abierta a jóvenes de 19 años o más que buscan las competencias, los recursos y la confianza para encontrar trabajo o embarcarse en una nueva carrera. Se los recluta principalmente a través de otros proyectos de Albion in the Community, como las sesiones regulares de fútbol. La actividad también se promociona ampliamente en los centros de empleo de la región y a través de las redes sociales, organizaciones asociadas y comunicados de prensa que se distribuyen a los medios locales.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

		ESSENTIAL	DESIRABLE
HUMAN RESOURCES			
entrenador laboral	miembro calificado del equipo que lleva a cabo las actividades de empleabilidad	✓	
Entrenadores de fútbol	miembros calificados del equipo que llevan a cabo las actividades de fútbol	✓	
gerente de proyectos	miembro senior del equipo que coordina y organiza la actividad	✓	
voluntarios corporativos	to give participants an insight into the business world		✓
facilitadores externos	para ofrecer talleres especiales		✓
INSTALACIONES			
salón de eventos amplio	para actividades con grupos grandes y coordinación de eventos	✓	
salas de reunion pequeñas	para talleres y sesiones de tutoría individuales	✓	
instalaciones deportivas	para actividades deportivas entretenidas	✓	
EQUIPAMIENTO			
equipamiento en sede	el equipamiento –sistema de audio, internet inalámbrica, proyector, pantalla, sillas, escritorios, mesas, etc.- necesarios para realizar un evento de primer nivel	✓	
MATERIALES			
Folletos	material informativo para los participantes	✓	
OTHER			
minibus	para transportar a los participantes al evento provenientes de diferentes áreas		✓

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. PLANIFICAR LA ACTIVIDAD

La planificación es, naturalmente, una etapa crucial en la organización de un evento exitoso y debe comenzar entre tres y seis meses antes del evento como mínimo. Los consejos de planificación de Albion in the Community incluyen:

- > reservar un lugar que pueda exhibir las oportunidades de empleo en la vida real -por ej. Albion in the Community presenta a los jóvenes una cantidad de oportunidades de trabajo, como mayordomía, seguridad, venta de entradas, hospitalidad, venta minorista y mantenimiento del campo de juego, disponibles en el estadio de fútbol.
- > involucrar a socios corporativos que puedan ofrecer patrocinio o financiamiento
- > reclutar voluntarios corporativos para impartir talleres en su área de especialización o proporcionar tutorías individuales a los participantes
- > crear un plan de sesión y un cronograma detallado para todo el evento
- > armar reuniones previas al evento con todo el personal y los voluntarios para mantenerlos informados y asegurarse de que estén satisfechos con sus roles y responsabilidades

2. EJECUTAR LA ACTIVIDAD

Desarrolle la actividad siguiendo de cerca sus planes. Albion in the Community comienza el primer día del evento con una visita al estadio, sesiones de preguntas y respuestas con personal y voluntarios corporativos y un debate grupal interactivo que permite a los participantes esbozar sus aspiraciones, seguido de un divertido partido de fútbol cinco, un almuerzo y una tarde de talleres sobre búsqueda de empleo y redes sociales. Este último explora la importancia de la privacidad en las redes sociales para garantizar que un posible empleador no pueda ver material inapropiado (por ejemplo, fotos de una borrachera) una vez que un joven haya solicitado un empleo.

El segundo día incluye un recorrido por las diversas oportunidades de empleo en el estadio, charlas de voluntarios corporativos, talleres de redacción de CV y entrevistas de trabajo, y una sesión final para que los participantes reflexionen sobre el evento de dos días. Puede seguir una estructura similar o adaptarla, dependiendo de las características específicas de su evento.

3. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

Collect data at the beginning and end of the two-day event in order to assess the changes achieved by the activity. For example, at the start of the activity ask participants to complete an evaluation form with questions such as: from one to five (one = not at all, five = very), how confident are you of finding a job in the next six months, or how capable are you of writing a good CV? The same question can be asked at the end of the project to quantifiably measure any positive impact across a number of areas. Tangible outcomes – such as the numbers of young people who re-engage with employment or training – should also be tracked. This can be achieved by contacting participants at regular intervals after the event (e.g. every three months) to check if their personal employment situation has changed and recording the details. Albion in the Community carries out all this evaluation through an online monitoring tool called Views (<http://www.substance.net/views/>).

4. APOYO CONTINUO

Stay in touch with participants, refer them on to longer-term activities and provide one-to-one support. This can ensure young people make the most of their increased motivation to re-engage with employment or education, rather than slipping back into apathy.



CONSEJO PRÁCTICO

- > sincronización: asegúrese de que el reclutamiento y la ejecución de la actividad ocurran en el momento adecuado del año
- > evite el enfoque escolar: haga que el programa sea tan interactivo como sea posible; no debe haber conferenciantes
- > personalización: adapte el programa para satisfacer las necesidades del individuo; por ejemplo, siéntese con los participantes y para explicar qué se necesitaría para una función laboral determinada
- > apoyo empresarial: invite a las empresas locales a involucrarse o patrocinar su evento para que puedan manejar el reclutamiento y brindar apoyo práctico en el día de la actividad
- > actividad física: la mayoría de los participantes serán reclutados un entorno deportivo por lo que es positivo cortar el día con una actividad física, como un partido amistoso de fútbol cinco.



COMPETENCIAS PROFESIONALES

PASANTÍAS

CAIS

GUÍA PARA LA EDUCACIÓN

OLTALOM

COMPETENCIAS DE INFORMÁTICA

CAIS

VOLUNTARIADO

RHEINFLANKE

PASANTÍAS

CAIS

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✓
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	✗
COMPETENCIAS PROFESIONALES	✓✓✓
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	✗

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

CAIS helps NEET young people to gain work experience through internships with host companies. Participants complete a full week of work – eight hours per day for five days – and are given practical duties and responsibilities that replicate a real-life job. Each young person is carefully matched to the best company for them, depending on their personal career goals. An employee of the host company will support and mentor the young person, ensuring they learn as much as possible. CAIS oversees the placement process and also continually works to expand the network of businesses willing to offer internships to NEET young people.

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

Los jóvenes NEET, que tienen bajos niveles de educación y provienen de entornos desfavorecidos socioeconómicamente, están atrapados en un círculo vicioso. Necesitan un trabajo para obtener experiencia laboral pero no pueden conseguir un trabajo porque no tienen experiencia laboral. Muchos jóvenes NEET buscan trabajo por muchos meses y envían cantidad de solicitudes sin éxito. Terminan frustrados y con baja autoestima. Al final, dejan de buscar empleo y, en cambio, se vuelven dependientes de los subsidios.

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

El objetivo principal de la actividad es mejorar los niveles de experiencia laboral y las competencias sociales de los jóvenes NEET a través de pasantías. Un objetivo secundario es inspirar a las empresas a ser más responsables socialmente y mejorar su predisposición para ofrecer pasantías no remuneradas y oportunidades de empleo remunerado a los jóvenes desfavorecidos.

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

Las pasantías son para jóvenes NEET mayores de 18 años con bajos niveles de educación, falta de competencias sociales y profesionales y que viven en situaciones socialmente vulnerables pero que los trabajadores sociales de CAIS evalúan como preparados para completar una pasantía. Este proceso asegura que los jóvenes NEET hayan alcanzado un cierto nivel en sus competencias sociales y no se sientan frustrados al realizar una pasantía que está más allá de sus capacidades actuales.

Los jóvenes son referidos al esquema de pasantías desde el programa de empleabilidad de CAIS y desde organizaciones asociadas. El reclutamiento es muy específico e implica entrevistas individuales con cada joven para garantizar que estén interesados en la pasantía disponible.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

		ESENCIAL	DESEABLE
RECURSOS HUMANOS			
trabajador social	miembro calificado del equipo que apoya la ejecución del proyecto	✓	
coordinador de proyecto	miembro calificado del equipo que genera una red de empresas anfitrionas	✓	
voluntarios corporativos	miembro calificado del equipo que coordina y organiza la actividad	✓	
INSTALACIONES			
Ninguna	instalaciones provistas por la empresa anfitriona	✓	
EQUIPAMIENTO			
Ninguno	equipamiento provisto por la empresa anfitriona	✓	

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. PLANIFICAR LA ACTIVIDAD

Es imposible ofrecer un plan de pasantías exitoso sin el apoyo de una sólida red de empresas anfitrionas. Por lo tanto, la construcción de esta red es una tarea vital que debe estar en manos de un gerente o coordinador de proyectos.

La tarea puede involucrar visitas a las empresas explicando los beneficios de la actividad y luego logrando el compromiso para un tipo y cantidad específicos de pasantías. Una vez que se cuenta con un grupo de empresas dispuestas a ofrecer pasantías, se puede alinear cada joven con una empresa del sector de su interés.

2. COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Se deben llevar a cabo varias tareas administrativas y de planificación, incluyendo:

- > proporcionar detalles de la pasantía al participante -fechas, horarios, ubicación, etc.
- > proporcionar a la empresa detalles sobre el participante -certificaciones, objetivos profesionales, competencias sociales que necesitan mejorar, etc.
- > asegurarse de que la empresa anfitriona haya designado un empleado para supervisar las pasantías
- > Ofrecer asesoramiento y orientación al contacto de la empresa sobre cómo organizar una pasantía en forma efectiva (por ejemplo, cómo proporcionar retroalimentación diaria al participante), facilitar una charla de revisión al final de la semana y escribir un informe de evaluación después de la pasantía

3. SUPERVISAR LA ACTIVIDAD

Un miembro de su equipo debe supervisar el proceso de pasantías, manteniéndose en contacto tanto con los jóvenes como con las empresas anfitrionas para tratar cualquier problema que surja.

4. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

Manténgase en contacto con los participantes, derívelos a actividades a más largo plazo y ofréczales apoyo personalizado. Esta combinación puede garantizar que los jóvenes aprovechen al máximo la motivación creciente para volver a comprometerse con el empleo o la educación, en lugar de retroceder hacia un estado de apatía.

5. APOYO CONTINUO

CAIS ofrece pasantías como parte de un programa más amplio de empleabilidad. Después de la pasantía, los jóvenes deberían recibir orientación personalizada o una derivación hacia otras actividades de empleabilidad. Siempre que sea posible, el escenario ideal es apoyar al joven para que aplique a una vacante en la empresa donde completó la pasantía ya que tiene una mayor probabilidad de éxito. Alternativamente, los jóvenes que se han destacado durante las pasantías podrían recibir una oferta para roles de voluntariado, formación o empleo remunerado en su organización, si existen vacantes.



CONSEJO PRÁCTICO

- > procure contar con un grupo variado de compañías dispuestas a ofrecer distintas pasantías
- > construya buenas relaciones con el personal de las empresas anfitrionas
- > considere cuidadosamente el alineamiento de los jóvenes con la compañía que será la mejor oportunidad para ellos
- > asegúrese de que los jóvenes estén listos para realizar una pasantía; de lo contrario, podrían quedar expuestos a un entorno que no pueden manejar o sentirse frustrados y desmotivados
- > instruya a los jóvenes para que se comuniquen con usted cada vez que tengan un problema: si no abordan los problemas rápidamente, podrían abandonar la pasantía o tener una experiencia negativa
- > aliente a los jóvenes a tomarse la pasantía en serio, recordándoles que podría ser el puente del desempleo al trabajo a tiempo completo

GUÍA PARA LA EDUCACIÓN
OLTALOM

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

Oltalom ayuda a los jóvenes NEET que no han completado la educación convencional a volver a inscribirse en la escuela o universidad para completar sus estudios. Oltalom no imparte los cursos educativos sino que ha desarrollado relaciones estrechas y sólidas con una variedad de instituciones educativas y refiere a sus participantes a estas organizaciones. Este proceso ayuda a los jóvenes desfavorecidos a obtener cualificaciones educativas básicas para ser elegibles al solicitar un empleo.

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✗
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	✗
COMPETENCIAS PROFESIONALES	✓✓✓
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	✗

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

Muchos jóvenes NEET han tenido dificultades educativas: han abandonado la educación secundaria o no han terminado sus estudios. La escuela completa es un requisito básico incluso para trabajos poco calificados por lo que los jóvenes NEET no resultan elegibles para postularse a un empleo o tienen muy pocas chances de conseguirlo. Esta situación genera una barrera de peso para el empleo. Además, a los jóvenes NEET les resulta difícil volver a ser parte de actividades de educación porque estudiar a tiempo completo no es realista y rara vez se ofrecen clases nocturnas para adultos.

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

El objetivo de esta actividad es ayudar a los jóvenes a completar la educación primaria o secundaria refiriéndolos a instituciones educativas asociadas. Los jóvenes pueden adquirir certificaciones académicas (por ejemplo, diploma) y, en última instancia, tienen mejores posibilidades de encontrar un trabajo.

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

Esta actividad se ofrece a jóvenes NEET de ambos sexos y de distintas edades. Oltalom recluta participantes difundiendo la oportunidad en sus sesiones regulares de fútbol. El reclutamiento es un proceso específico que se enfoca específicamente en los jóvenes que no completaron la educación primaria o secundaria.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

	PURPOSE	ESSENTIAL	DESIRABLE
RECURSOS HUMANOS			
gerente de proyectos	miembro senior del equipo para construir alianzas con las escuelas	✓	
entrenador laboral	miembro calificado del equipo que lleva a cabo las actividades de empleabilidad	✓	
trabajador social	otro miembro calificado del equipo que apoya la ejecución del proyecto	✓	
Voluntarios	para ofrecer clases adicionales sobre una variedad de temas		✓
INSTALACIONES			
Aula	para las clases adicionales		✓
salas de reunión	para reuniones con los jóvenes	✓	
EQUIPAMIENTO			
Equipamiento para el aula	computadores, escritorios, pizarrones, etc para las clases adicionales		✓
MATERIALES			
cuadernos	material educativo para las clases adicionales		✓
OTROS			
reintegro de costos de transporte	para asegurar que los jóvenes puedan asistir, incluso aquellos con bajos ingresos		✓

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. CONSTRUIR ALIANZAS CON ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS

Es fundamental crear alianzas sólidas con una amplia gama de instituciones educativas a las que pueda referir a los jóvenes NEET. Esta tarea debe ser gestionada por un gerente o coordinador de proyectos y puede involucrar visitas a escuelas o universidades, familiarizarse con sus cursos y establecer una relación positiva con el equipo.

2. DESARROLLAR E IMPLEMENTAR UNA GUÍA

Se debe desarrollar un folleto con los diferentes cursos en las distintas instituciones y distribuirlo entre los jóvenes interesados explicando claramente las opciones disponibles. Los entrenadores laborales y trabajadores sociales deben recibir capacitación para garantizar que conozcan a fondo cada una de estas opciones y entiendan cómo ayudar a los jóvenes a inscribirse en cada institución; por ejemplo, se deben completar formularios de solicitud para inscribirse en la educación secundaria en una escuela en particular. Los entrenadores laborales y los trabajadores sociales pueden brindar apoyo personalizado a los jóvenes ayudándolos a seleccionar el curso adecuado y a completar el proceso de inscripción.

3. PROPORCIONAR APOYO CONTINUO

Una vez que un joven se ha anotado en un curso, los entrenadores laborales y trabajadores sociales deben brindar apoyo continuo, incluyendo tutoría individual. Este proceso asegurará que los jóvenes se sientan seguros y respaldados durante sus estudios y les permitirá plantear y enfrentar las dificultades. Los entrenadores laborales y trabajadores sociales también deben mantenerse en contacto regular con la escuela, recibiendo actualizaciones sobre la asistencia y el rendimiento en pruebas o exámenes. Cuando fuese necesario, se debe involucrar a los voluntarios para ofrecer clases adicionales de las materias donde los que los jóvenes tienen mayores dificultades (por ejemplo, clases de inglés o matemáticas). Este apoyo adicional puede ayudarlos a mantenerse enfocados y no sentirse desmotivados con su progreso.

4. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

El éxito de la actividad se puede monitorear y evaluar registrando:

- > cantidad de jóvenes que se inscriben en un curso educativo
- > cantidad de jóvenes que completan un curso educativo
- > cantidad de jóvenes que obtienen un empleo después de terminar el curso educativo



CONSEJO PRÁCTICO

- > ponga énfasis en construir vínculos estrechos con una variedad de instituciones educativas
- > asegúrese de comprender las necesidades de educación de cada joven mediante reuniones individuales

COMPETENCIAS DE INFORMÁTICA

CAIS

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	×
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	×
COMPETENCIAS PROFESIONALES	✓✓✓
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	×

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

CAIS ofrece sesiones semanales de capacitación en competencias de informática para jóvenes NEET. Estas sesiones dirigidas por voluntarios con conocimientos en el mundo digital ayudan a los jóvenes a mejorar sus competencias de informática y al finalizar obtienen un certificado formal que valida estas competencias. En un mundo cada vez más digitalizado, este certificado aumentará las posibilidades de los jóvenes de obtener un empleo.

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

Algunos jóvenes NEET poseen competencias de Informática deficientes. En un mundo donde cada vez más tareas están informatizadas, esta brecha de conocimiento puede ser una barrera importante para conseguir un trabajo y los jóvenes con competencias de informática menos desarrolladas perderán competitividad en el proceso de solicitud de empleo.

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

El objetivo de esta actividad es mejorar las competencias de informática de los jóvenes para que puedan usar las computadoras de forma independiente, participar en el mundo digital, ejercer su ciudadanía, aprender más acerca de su sociedad y, en última instancia, tener mejores posibilidades de obtener un empleo.

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

Esta actividad es un programa diseñado específicamente para jóvenes con competencias de informática deficientes. Muchos jóvenes NEET tienen excelentes habilidades de informática y son competentes en el uso de computadoras, envío de correos electrónicos, búsqueda de Google y uso de las redes sociales. Estos jóvenes no necesitan participar de estas clases. En cambio, CAIS identifica en su programa de empleabilidad a los jóvenes que se podrían beneficiar de la capacitación en competencias de informática y los deriva a la actividad.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

		ESSENTIAL	DESIRABLE
RECURSOS HUMANOS			
trabajadores sociales	miembro calificado del equipo que deriva a los participantes a las sesiones de informática, y supervisa y coordina la actividad	✓	
voluntarios	voluntarios con conocimientos en el mundo digital para ofrecer sesiones de capacitación en informática,	✓	
INSTALACIONES			
salas de capacitación	para desarrollar las sesiones de capacitación en informática,	✓	
EQUIPAMIENTO			
Computadoras	para realizar las prácticas de informática	✓	
equipamento para sala de capacitación	escritorios, sillas, pizarrón, proyectos, etc. para las sesiones grupales	✓	
MATERIALES			
Cuadernos	apuntes para asistir a los jóvenes en el aprendizaje	✓	

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. PLANIFICACIÓN

Las actividades clave de planificación incluyen:

- > reclutamiento de voluntarios con excelente conocimiento del mundo digital para impartir las sesiones
- > armado de planes de sesión detallados para garantizar que las actividades sean interactivas, divertidas y efectivas para apoyar a los participantes en el proceso de mejorar sus competencias de informática,
- > armado de un cronograma de proyecto –por ej., las clases de informática serán todos los lunes de 5pm a 7pm todo el año
- > análisis de las certificaciones formales de informática para entender cómo desarrollar estos cursos y brindar la capacitación adecuada a los voluntarios
- > reserva de instalaciones y obtención de recursos
- > reclutamiento de los participantes

2. EJECUTAR LA ACTIVIDAD

Desarrolle las sesiones de capacitación de informática según los planes. Dependiendo del nivel del grupo, los temas a cubrir deben incluir: cómo usar una computadora, cómo encontrar archivos en una computadora, cómo navegar en Internet, cómo crear una cuenta de correo electrónico y cómo enviar un correo electrónico. Los planes de sesión pueden ser flexibles: adapte el contenido las actividades si los participantes las encuentran demasiado difíciles o demasiado fáciles. El personal debe apoyar constantemente a los voluntarios y seguir el avance del proyecto para asegurarse de que funciona de manera efectiva y avanza profesionalmente.

3. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

Registre la cantidad de jóvenes que participan de las sesiones y la cantidad que completan la certificación o calificación formal en competencias de informática.

CONSEJO PRÁCTICO

- > asegúrese de que los voluntarios remitan cualquier problema social o personal planteado por los participantes a los trabajadores sociales ya que están mejor calificados para abordar estos temas
- > cuando sea posible, procure que la capacitación en informática siga el esquema Europass
- > incentive a los jóvenes para que obtengan un certificado o calificación formal para contar con evidencia de su desarrollo de capacitación.

VOLUNTEERING RHEINFLANKE

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

RheinFlanke ofrece oportunidades de voluntariado a los refugiados mayores de 18 años con pocos conocimientos del idioma alemán y que tienen dificultades para progresar hacia la educación o el trabajo. Los voluntarios completan asignaciones de 21 horas por semana durante un periodo de hasta 12 meses en los proyectos deportivos, sociales y de trabajo juvenil de RheinFlanke. Los voluntarios realizan tareas prácticas como apoyar a entrenadores calificados en las sesiones de fútbol, básquetbol o danza, y llevar a cabo trabajo de divulgación en albergues para refugiados.

Este proceso proporciona a los voluntarios una experiencia laboral vital mientras que las actividades adicionales, como las clases regulares de alemán y la tutoría individual, los ayudan a desarrollarse. El plan de voluntariado se realiza en asociación con el gobierno alemán y un centro regional de voluntarios.

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✓✓
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	✓
COMPETENCIAS PROFESIONALES	✓✓
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	✗

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

Los refugiados carecen de experiencia laboral práctica para progresar en la vida. No están familiarizados con la cultura y normas de trabajo de la sociedad alemana, y necesitan una oportunidad de voluntariado relevante para ocupar su tiempo mientras esperan para inscribirse en la escuela o en la educación secundaria. Además, muchos refugiados necesitan mejorar sus conocimientos del idioma alemán.

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

El objetivo de la actividad de voluntariado de RheinFlanke es ayudar a los refugiados a:

- > aumentar sus niveles de experiencia profesional práctica
- > mejorar sus competencias sociales como confianza, liderazgo y trabajo en equipo
- > mejorar sus competencias de idioma alemán
- > mejorar su comprensión de cómo funciona el mundo de los negocios en Alemania
- > mejorar su comprensión de cómo actuar y comunicarse como empleado en una empresa alemana
- > integrarse mejor en la sociedad alemana
- > superar las barreras culturales y administrativas

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

Se ofrecen prácticas de voluntariado a los refugiados mayores de 18 años interesados en obtener experiencia laboral práctica en las áreas de deporte, trabajo juvenil y trabajo social. Los participantes son reclutados a través de un centro de voluntarios y un plan del gobierno. Todos los participantes deben pasar una revisión para asegurar que cumplan con las normas de inmigración pertinentes y sean elegibles como voluntarios.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

	PURPOSE	ESSENTIAL	DESIRABLE
RECURSOS HUMANOS			
gerente de proyectos	miembro senior del equipo que coordina y ejecuta la actividad	✓	
académico	profesional independiente de ciencias políticas que evalúa el éxito del programa		✓
INSTALACIONES			
Salas	para asesoría individual y orientación grupal	✓	
EQUIPAMIENTO			
Equipamiento para el aula	mesas, sillas y computadores para las sesiones con los voluntarios	✓	
OTROS			
proyectos	para ofrecer asignaciones practicas a los voluntarios	✓	

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. PLANIFICACIÓN

Una tarea clave de la planificación es determinar las actividades de voluntariado que puede ofrecer. Trabaje en equipo para definir claramente las horas, días, horarios, roles y responsabilidades de estas oportunidades. Luego puede difundir las oportunidades y reclutar participantes trabajando con un centro local de voluntarios y un programa gubernamental, si es posible. Otras tareas clave de planificación incluyen:

- > desarrollo de una política de voluntariado
- > capacitación del personal sobre cómo gestionar y acompañar a los voluntarios
- > trabajo con una escuela de idiomas para ofrecer clases de idioma adicionales
- > organización o compra de cualquier equipo requerido para la actividad

2. EVOLUCIÓN DE LAS ASIGNACIONES DE VOLUNTARIADO

Los refugiados pueden ser asignados a los proyectos relevantes y comenzar su tarea como voluntarios. Los supervisores deben mantener reuniones semanales con los voluntarios para reflexionar sobre sus experiencias laborales y conversar, de manera honesta y transparente, sobre problemas o inconvenientes que surjan. Los voluntarios deben tener la oportunidad de integrarse completamente con el equipo administrativo de la organización y conocer a otros miembros del personal. La comunicación diaria con sus colegas los apoyará a mejorar sus competencias lingüísticas rápidamente. También se deberían proporcionar clases de idiomas adicionales en conjunto con una escuela local.

3. PROVIDE ONGOING SUPPORT TO VOLUNTEERS

Cada voluntario debe tener una sesión de orientación individual con un mentor calificado una vez al mes. Esta sesión identificará los intereses y fortalezas del voluntario, así como sus experiencias educativas y profesionales, y los ayudará para definir sus objetivos profesionales, comprender las barreras y desarrollar un plan de progreso a futuro. Esto ayudará a los voluntarios a ser más conscientes de sí mismos y aumentar su confianza. En algunos casos, el mentor puede ayudar al voluntario a buscar oportunidades laborales y presentar solicitudes de empleo.

4. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

Se puede monitorear el éxito de la actividad a través de cuestionarios de evaluación completados por los voluntarios mensualmente, y registrando la cantidad de voluntarios que se inscriben para obtener certificaciones formales, que vuelven a la educación convencional o encuentran un empleo sostenible.



CONSEJO PRÁCTICO

- > analice cuidadosamente la selección de voluntarios: verifique si realmente es el paso correcto en este momento de sus vidas
- > genere oportunidades para que los voluntarios armen sus propios proyectos –tras un largo tiempo de no tener control sobre sus vidas, asumir la responsabilidad de un proyecto puede ser un paso invaluable para el crecimiento personal de los refugiados
- > construya una relación cercana con cada participante - ayudará a superar los desafíos a lo largo de la asignación
- > genere oportunidades para la reflexión donde los voluntarios puedan conversar sobre cualquier problema que se presente durante su asignación
- > comuníquese a sus voluntarios las reglas y procedimientos disciplinarios para que todos entiendan las expectativas
- > asegúrese de que su plan de voluntariado esté alineado con la legislación laboral de su país

PROGRAMA DE EMPRENDEDORES SPORT DANS LA VILLE

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✓
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	✗
COMPETENCIAS PROFESIONALES	✓
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	✓✓✓

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

El programa de emprendedores (“Entrepreneurs dans la Ville”) tiene una duración de cinco meses y ayuda a jóvenes a establecer sus propias empresas. El ingreso al programa es competitivo: los aspirantes presentan sus ideas de negocio a Sport dans la Ville y se seleccionan las 25 mejores propuestas. Cada participante recibe una vacante gratuita en la prestigiosa EM Lyon Business School. Asisten a clases dos días por semana durante cuatro meses, participando de clases de comercialización, negocios, finanzas y leyes. Sport dans la Ville también organiza talleres adicionales -incluyendo charlas con empresarios exitosos- y se realiza una ceremonia al final del programa. Los tres jóvenes que desarrollen los mejores planes de negocios reciben un premio monetario para ayudarlos a lanzar sus empresas y todos los participantes reciben asesoramiento de negocios durante los dos años siguientes.

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

Con frecuencia, los jóvenes de zonas carenciadas, incluyendo los jóvenes NEET, consideran que crear su propia compañía no es posible. Su círculo de familia y amigos no les ofrece modelos del mundo empresarial y carecen de una red de apoyo sólida en el entorno de negocios. Del mismo modo, existe un preconceito erróneo de que se necesitan grandes sumas de dinero para crear una empresa, en parte porque no conocen los tipos de asesoramiento comercial, orientación y financiamiento disponibles.

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

Emprendedores en la Ciudad tiene como objetivo brindar a los jóvenes desfavorecidos las competencias, el conocimiento y la experiencia que necesitan para tener éxito en los negocios. Los principales objetivos son apoyar a los jóvenes a:

- > desarrollar un plan de negocios de alta calidad
- > lanzar un nuevo negocio o expandir un negocio existente
- > mejorar la confianza en sí mismos
- > mejorar sus conocimientos técnicos sobre negocios, finanzas y modelos comerciales
- > desarrollar una red de apoyo con otros empresarios
- > obtener un certificado formal de una prestigiosa escuela de negocios

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

Esta actividad está concebida específicamente para jóvenes desfavorecidos con competencias empresariales y con una idea de negocio que desean lanzar. Por lo tanto, el reclutamiento es muy específico. Sport dans la Ville anuncia el programa a través de ferias de empleabilidad, asociaciones de emprendedores y otras organizaciones asociadas. Los volantes promocionales incluyen el testimonio de participantes y resultados exitosos de programas anteriores (como 160 empleos creados desde 2007) para mostrar el impacto real y cómo esta actividad puede generar un cambio verdadero. Los jóvenes interesados en participar deben visitar Sport dans la Ville, completar un formulario de solicitud y, si son seleccionados, también deben presentar su idea de negocio ante un panel de profesionales. Este panel, que consta de dos empresarios, un tutor de la escuela de negocios y un representante de Sport dans la Ville, selecciona para el programa a los mejores 25 jóvenes.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

		ESENCIAL	DESEABLE
RECURSOS HUMANOS			
Gerente de proyectos	miembro senior del equipo que supervisa la actividad	✓	
Coordinador de proyectos	miembro del equipo que organiza y lleva adelante la actividad	✓	
Pasante	miembro junior del equipo que asiste al coordinador de proyectos		✓
Gerente de Alianzas	miembro senior del equipo que genera vínculos con escuelas de negocios y empresas		✓
Mentores de negocios	Asesores empresariales		✓
INSTALACIONES			
Aula	para el desarrollo de los talleres	✓	
Sala de reuniones	para reuniones con los jóvenes	✓	
EQUIPAMIENTO			
Equipamiento para el aula	computadoras, escritorios, pizarrones, etc. para el desarrollo de los talleres	✓	
MATERIALES			
Programa	material educativo para guiar el desarrollo de la actividad	✓	

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. CONSTRUIR ALIANZAS

Un aspecto clave de la actividad de Sport dans la Ville es la alianza con una prestigiosa escuela de negocios local que proporciona gran parte de la formación formal que los jóvenes reciben. Será importante para su organización establecer una alianza similar. Póngase en contacto con las escuelas y universidades locales que ofrecen programas para emprendedores y explique su idea para involucrar a los jóvenes desfavorecidos. Organice algunas reuniones y probablemente podrá generar una relación de trabajo sólida. Una vez establecido un acuerdo inicial, entonces negocie cómo se pagarán las tasas (si existen) y establezca un cronograma educativo con la escuela. También es importante establecer vínculos con compañías y empresarios locales exitosos que puedan ofrecer talleres, dar charlas sobre su experiencia o brindar asesoramiento individual a los participantes. Se los puede reclutar mediante actividades de generación de contactos o acciones de comercialización y, cuando aplique, la tarea dedicada de un gerente de alianzas.

2. PLANIFICAR DE LAS ACTIVIDADES

Elabore un programa de estudios con planes de sesión detallados y un cronograma completo para garantizar una buena planificación de las actividades centradas en resultados. Debería abarcar tanto las lecciones formales en la escuela de negocios como los talleres adicionales. Otras tareas clave de planificación: reclutamiento y capacitación del personal, reserva de las instalaciones, armado de un cronograma con la escuela de negocios asociada y reclutamiento de los participantes.

3. EJECUTAR LAS ACTIVIDADES

Trabaje en estrecha colaboración con la escuela de negocios asociada para brindar a los participantes una capacitación de negocios formal, bien estructurada y diseñada profesionalmente. Por ejemplo, los jóvenes del programa Emprendedores en la Ciudad asisten a la escuela de negocios todos los jueves y viernes durante cuatro meses, siguiendo un cronograma de clases estructurado sobre una variedad de temas. Se les asignan tareas como desarrollar sus planes de negocios, y reciben comentarios y orientación de los tutores y profesores. Sport dans la Ville ofrece talleres adicionales como talleres de creatividad para generar debates sobre estrategias comerciales, y se organiza una celebración especial al final del programa.

4. OFRECER APOYO CONTINUO

Se debe proporcionar apoyo continuo por un período de hasta dos años, asegurando que los jóvenes reciban asesoramiento y orientación en la continuación de su viaje en los negocios. Los asesores de negocios -como CEOs exitosos- pueden servir de mentores para empresarios incipientes, y se pueden organizar encuentros y almuerzos para alentar a los emprendedores a reunirse y apoyarse mutuamente. Siempre que sea posible, se podría establecer un espacio de trabajo compartido, proporcionando un lugar de convivencia para que los emprendedores se reúnan.

5. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

El éxito de su programa de emprendimiento se puede medir recopilando los siguientes datos clave:

- > cantidad de jóvenes que crean una compañía exitosamente
- > cantidad de jóvenes cuyas empresas siguen activas después de tres años
- > cantidad de empleos creados por los jóvenes emprendedores



CONSEJO PRÁCTICO

- > construya una alianza sólida con una escuela de negocios local
- > organice un almuerzo informal para que participantes y emprendedores puedan conversar, compartir ideas, y apoyarse y motivarse mutuamente
- > trabaje con profesionales del sector empresarial para impartir talleres y actividades

ACCIÓN SOCIAL JUVENIL

SPORT 4 LIFE UK

AREAS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS SOCIALES	✓✓
COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	✗
COMPETENCIAS PROFESIONALES	✗
COMPETENCIAS EMPRESARIALES	✓✓

EN QUÉ CONSISTE LA ACTIVIDAD

El programa de Acción Social Juvenil (“Youth-led Social Action”) de Sport 4 Life UK brinda a los jóvenes NEET la oportunidad de diseñar, desarrollar y llevar a cabo una actividad que beneficiará a su comunidad. Como grupo, los jóvenes tienen la libertad de decidir cuál será la actividad, dónde y cuándo se realizará, cómo la llevarán adelante y los roles y responsabilidades para cada miembro del equipo. Algunos ejemplos de actividades incluyen: organización de un torneo de fútbol cinco; colaboración con un refugio para personas sin hogar; actividad de recolección de residuos en la comunidad; pintar un centro comunitario; recaudación de fondos para una institución benéfica; o cualquier otra idea que los jóvenes propongan. El personal apoyará a los jóvenes durante todo el proceso cuando sea necesario.

A QUÉ PROBLEMA SE DIRIGE ESTA ACTIVIDAD

Los jóvenes NEET carecen de experiencia en el mundo del trabajo, voluntariado, emprendimientos, actividades positivas para su comunidad o desarrollo e implementación de sus propias ideas. Sin esta experiencia, no pueden demostrar sus habilidades y talentos y, por lo tanto, tienen un perfil menos atractivo para posibles empleadores.

CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA ACTIVIDAD

El objetivo de esta actividad es mejorar las competencias de los jóvenes en áreas como capacidad de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación, aumentar su confianza y autoestima, y desarrollar sus competencias empresariales en cuanto a iniciativa propia, gestión financiera, gestión de personas y trabajo independiente. La actividad también busca generar resultados positivos en la comunidad donde se lleva a cabo la actividad de acción social, como mejores oportunidades para los niños, reducción de la basura, o mejores instalaciones comunitarias.

PARA QUIÉN ES LA ACTIVIDAD Y COMO RECLUTARLOS

Sport 4 Life UK ofrece esta actividad para NEETs entre 16 y 25 años, incluyendo jóvenes con antecedentes delictivos y desempleados de largo plazo. El reclutamiento de participantes se realiza de dos maneras principalmente:

- > contactando a los jóvenes directamente en los centros de trabajo, sesiones deportivas, escuelas, universidades y clubes juveniles, y difundiendo los beneficios de la actividad
- > proporcionando una “guía” de referidos -por ejemplo, un formulario en línea- que permita a los profesionales que trabajan con jóvenes NEET (por ej., trabajadores sociales) derivar a un joven al programa. Se utiliza la generación de contactos y la comercialización para crear una sólida base de datos de profesionales que conocen y usan esta guía de referidos.

Sport 4 Life UK también mantiene una lista detallada de jóvenes NEET que han expresado interés en la actividad y mantiene una comunicación regular con mensajes de texto semanales.

LISTA DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS

		ESENCIAL	DESEABLE
RECURSOS HUMANOS			
Tutor	miembro del equipo que facilita la actividad de acción social	✓	
Voluntarios	miembros adicionales del equipo que apoyan al tutor		✓
INSTALACIONES			
Aula	para que los jóvenes se reúnan y organicen su actividad	✓	
EQUIPAMIENTO			
Equipamiento para el aula	computadores, escritorios, pizarrones, etc para que usen los jóvenes	✓	
OTROS			
financiación	presupuesto de £100-£200 para que los jóvenes usen en su actividad		✓
Comidas gratis	un incentivo para los jóvenes		✓
reintegro de costos de transporte	para asegurar que los jóvenes puedan asistir, incluso aquellos con bajos ingresos		✓

CÓMO PLANEAR E IMPLEMENTAR ESTA ACTIVIDAD

1. PREPARACIÓN

El tutor debe facilitar una o dos sesiones de planificación por semana (dos o tres horas por sesión) durante cinco semanas. En cada sesión, los jóvenes intercambiarán ideas, crearán un concepto y desarrollarán planes detallados. El tutor los desafiará a pensar creativamente, trabajar en equipo y aprovechar los recursos disponibles al máximo. Sport 4 Life UK utiliza el siguiente cronograma para sus sesiones:

- > Semana uno: investigar y decidir sobre la actividad de acción social
- > Semana dos: establecer una fecha y asignar a cada joven funciones y responsabilidades específicas
- > Semana tres: compra, alquiler y préstamo del equipo requerido
- > Semana cuatro: elaborar un plan detallado para la actividad y llevar adelante la comercialización
- > Semana cinco: ajustes finales

Durante este proceso de preparación, el rol del tutor es facilitar y alimentar las ideas de los jóvenes, al tiempo que se mantiene realista sobre el alcance posible en el período de tiempo limitado. El tutor puede adaptar su nivel de participación en las discusiones según las aptitudes de los jóvenes. Si el periodo de tiempo es breve, el tutor puede presentar algunas alternativas de acciones para que los jóvenes decidan y luego las elaboren.

2. DELIVER SOCIAL ACTION ACTIVITY OR EVENT

Un día antes de la actividad, se debe realizar una prueba para garantizar que todo esté listo y que todos estén satisfechos con sus roles para el gran día. Entonces, los jóvenes tendrán que realizar la actividad por sí mismos. Los tutores y voluntarios estarán a disposición para ayudarlos cuando sea necesario pero, en última instancia, los jóvenes tendrán que enfrentar cualquier problema y tomar el control de las actividades. Estas decisiones son parte de la curva de aprendizaje.

3. REVIEW ACTIVITY

Una vez finalizada la actividad, el tutor facilitará una sesión adicional. Durante esta sesión, los jóvenes reflexionarán sobre el éxito de su actividad (qué funcionó, qué competencias adquirieron, de qué manera podrían mejorar en el futuro) y evaluarán su progreso general durante el programa.

4. MONITOREAR Y EVALUAR LA ACTIVIDAD

Se puede monitorear y evaluar el impacto de la actividad de dos maneras:

- > recopilando formularios de evaluación completados por los jóvenes -puede ayudar a analizar las competencias sociales y empresariales que los jóvenes hayan adquirido con la actividad
- > recopilando formularios de evaluación completados por miembros de la comunidad local - puede ayudar a medir el impacto percibido de la actividad generada

Otros datos básicos a registrar incluyen: número de jóvenes involucrados en la organización de la actividad, número de participantes de la actividad (por ejemplo, el número de niños jugando en un torneo de fútbol) y la cantidad de dinero para beneficencia que la actividad logró recaudar.



CONSEJO PRÁCTICO

- > averigüe si existen subvenciones u oportunidades de financiación disponibles para que los jóvenes puedan postular su actividad de acción social: un pequeño aporte de dinero puede lograr mucho.
- > comience apoyando a los jóvenes para que elaboren una actividad donde usted se sienta cómodo actuando como facilitador -por ejemplo, si su organización ofrece sesiones de deportes para jóvenes, trate de guiar al grupo hacia una competencia deportiva.
- > una vez que haya encontrado un formato que funciona, anímese a probar nuevas actividades y a diversificarse
- > solicite donaciones o apoyo a negocios y organizaciones locales -por ejemplo, explore si puede usar un espacio en forma gratuita o con descuento, o si un comercio local puede proporcionar refrigerios para su actividad
- > Las acciones sociales dirigidas por jóvenes funcionan mejor cuando se integran dentro de un programa de empleabilidad deportivo más amplio que incluye varios elementos y actividades

ABDULLAH, 23, AFGANISTÁN

RHEINFLANKE

Abdullah es un refugiado afgano que se crió en Irán pero ahora vive en un albergue para refugiados en Berlín, Alemania. Su traslado a Europa fue un gran cambio que resultó ser un desafío.

“Mis primeros meses en Alemania fueron muy duros y me costó entender mi nuevo entorno. Me sentía solo y abrumado y necesitaba apoyo para manejarme en el nuevo país. No hablaba alemán y estaba perdido con respecto a la documentación y los procesos para encontrar un trabajo o conseguir asilo para mi familia también”.

Abdullah, amante del fútbol y con sueños de convertirse en entrenador profesional de futsal, se enteró de la existencia de RheinFlanke y se inscribió para las sesiones de fútbol y para las sesiones de entrenamiento laboral individual. Las actividades de fútbol lo ayudaron a sentirse mejor con sí mismo y a hacer amigos, mientras que el entrenador laboral lo ayudó a inscribirse en un curso de idiomas para mejorar su alemán y obtener una pasantía como entrenador de fútbol.

“La oportunidad de enseñar y entrenar a través de mi pasantía es algo hermoso; me da una sensación verdadera de realización personal. RheinFlanke también me ha ayudado a comprender mejor cómo manejar mi temperamento y enojo, y me ha enseñado a comunicarme de manera más efectiva en alemán”.

Abdullah, con el apoyo de RheinFlanke, planea inscribirse para obtener una certificación formal de entrenador y espera seguir adelante con su objetivo profesional de convertirse en entrenador de fútbol.

“RHEINFLANKE TAMBIÉN ME HA AYUDADO A COMPRENDER MEJOR CÓMO MANEJAR MI TEMPERAMENTO Y ENOJO, Y ME HA ENSEÑADO A COMUNICARME DE MANERA MÁS EFECTIVA EN ALEMÁN”

CAPÍTULO 8 MEDICIÓN DEL IMPACTO

- 8.1 ACERCA DE LA MEDICIÓN DEL IMPACTO
- 8.2 M&E DE PROGRAMAS DE EMPLEABILIDAD BASADOS EN EL FÚTBOL
- 8.3 CASOS DE ESTUDIO DE M&E

8.1 ABOUT IMPACT MEASUREMENT

NOTA: en general, varios factores se combinan en el tiempo para generar un impacto; por este motivo, es un desafío demostrar que ese impacto es consecuencia directa de una actividad o intervención particular.

NOTA: Algunas organizaciones expresan su éxito en términos de productos finales, tales como “en 2018 trabajamos con 2.500 jóvenes y ofrecimos 4.000 sesiones”. Pero no hay evidencia de impacto en esta declaración. Es mucho más efectivo y transparente expresar el éxito en términos de resultados

La medición del impacto de un programa de empleabilidad basado en el fútbol es una tarea de extrema relevancia pero, lamentablemente, no siempre se le dedica el tiempo y los recursos necesarios y algunas organizaciones se sienten confundidas con los procesos que involucra. Este capítulo aborda este problema y ofrece consejos prácticos para medir con éxito el impacto del trabajo de las organizaciones.

A QUÉ LLAMAMOS IMPACTO?

Definimos “impacto” como cualquier cambio o efecto que ocurra como resultado de su actividad o programa. En otras palabras, la diferencia que una actividad genera en la vida de sus participantes. El impacto puede ser a corto o largo plazo, sutil o evidente, positivo o negativo.

El impacto a veces se expresa usando los siguientes términos:

- **Resultados:** cambios que se producen directamente como consecuencia de su actividad o programa, por ejemplo, los jóvenes se sienten más confiados para enviar solicitudes de empleo
- **Indicadores:** señal de que un resultado está ocurriendo. Por ejemplo: los jóvenes envían más solicitudes de trabajo; o menos jóvenes manifiestan sentirse incapaces de aplicar a una búsqueda de trabajo de manera efectiva

Entonces, ¿qué sería un **producto final**? Se interpreta como la cantidad de actividades (por ejemplo, talleres, sesiones, clases) generadas por la organización expresadas en forma numérica. Por ejemplo, el producto final para un proyecto podría ser el desarrollo de 50 talleres y 100 sesiones de fútbol para 200 jóvenes. El producto final no hace referencia al impacto de las actividades, a diferencia de los resultados que son el cambio que generaron estos productos.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE MEDIR EL IMPACTO?

Medir el impacto es una actividad crucial porque permite a la organización:

- demostrar la diferencia que genera en la vida de los participantes
- construir una reputación como una organización exitosa y efectiva
- impresionar a los patrocinadores y partes interesadas
- atraer nuevos donantes
- cumplir con los términos y condiciones de subvenciones
- entender mejor lo que funciona bien (y lo que no)
- realizar cambios para mejorar la actividad en el futuro

La medición de su impacto realizada con altos estándares ayudará a su organización a destacarse entre la multitud. Por ejemplo, si puede afirmar con precisión que el 80% de los NEET que participaron en su actividad encontraron trabajo (48 de 60 jóvenes), tendrá mejores posibilidades de obtener un gran contrato o subvención en comparación con una organización que no tiene ningún tipo de medición del impacto de su actividad.

¿QUÉ ES EL MONITOREO Y LA EVALUACIÓN?

El impacto puede medirse a través de técnicas de monitoreo y evaluación (M&E). Monitoreo es la recopilación sistemática de datos de una actividad o programa; evaluación es el análisis y valoración de dicha información.

Existen dos tipos de datos que se pueden recopilar y analizar:

- **Cuantitativos** – datos en forma numérica, expresan una cantidad o rango – por ejemplo, número de jóvenes que participan en una actividad o cantidad de jóvenes que obtuvieron una certificación. En general, esta información es simple y objetiva; es más fácil de recopilar y está menos sujeta a cuestionamientos.
- **Cualitativos** – datos que no están en forma numérica, generalmente expresan una opinión o punto de vista que no se puede medir fácilmente –por ejemplo, la opinión de un joven sobre mejoras en su autoestima. Esta información es subjetiva, anecdótica, más difícil de recopilar y se puede refutar su validez más fácilmente. Sin embargo, tiene la capacidad de ofrecer una imagen más completa del progreso de un participante y cuenta una historia más completa. La validez de los datos cualitativos puede ser difícil de demostrar. Si un joven dice que su autoestima ha mejorado, ¿es realmente cierto o solo está diciendo lo que cree que el entrevistador quiere escuchar? Por este motivo, tiene sentido recopilar datos adicionales (como las observaciones de un entrenador) que refuercen y fortalezcan los datos cualitativos de autoevaluación.

El mejor escenario es una combinación de datos cuantitativos y cualitativos. Ambos tipos de datos pueden ser complementarios y ayudarán a construir evidencia más sólida del impacto de la actividad. Por ejemplo, los datos cuantitativos podrían demostrar que 45 jóvenes obtuvieron una nueva cualificación formal (mediante un registro de certificaciones obtenidas), mientras que los datos cualitativos pueden agregar que 38 jóvenes sienten que esta cualificación ha mejorado su autoestima y confianza en sí mismos (mediante cuestionarios de autoevaluación).

8.2 M&E EN PROGRAMAS DE EMPLEABILIDAD BASADOS EN EL FÚTBOL

Esta sección presenta un marco de M&E (monitoreo y evaluación) para medir el impacto de los programas de empleabilidad basados en el fútbol. Además, describe las principales herramientas de recopilación de datos usadas por los miembros de Team Up para medir el impacto de sus programas.

Algunas de estas herramientas son simples y rápidas de usar; otras son más complejas y técnicas. Esta variedad refleja el hecho de que algunos miembros de Team Up recopilan datos de M&E básicos mientras que otros han implementado un sistema avanzado de M&E.

MARCO DE M&E

Los miembros de Team Up han identificado tres etapas clave en la medición del impacto de los programas de empleabilidad basados en el fútbol:

- ETAPA UNO - PARTICIPACIÓN: un joven participa en un programa
- ETAPA DOS - MAYOR EMPLEABILIDAD: un joven adquiere las competencias y la motivación necesarias para cambiar activamente su situación de vida
- ETAPA TRES – EVOLUCIÓN de NEET a EET: un joven vuelve a insertarse en actividades de educación, empleo o capacitación

NOTA: para confundir las cosas, a veces los datos cualitativos –por ej., las opiniones de los jóvenes recopiladas mediante cuestionarios de autoevaluación– se pueden expresar en forma numérica como “el 75% de los jóvenes manifestaron que su autoestima ha mejorado”.



ACTIVIDAD: realice una auditoría de su sistema actual de M&E pensando en responder a las preguntas “¿cómo podemos mejorar nuestros procesos de M&E?” y “¿cómo podemos demostrar el impacto de nuestro trabajo exitosamente y con evidencia?”

Este proceso de tres etapas representa los tres hitos principales en el recorrido de un participante y permite a las organizaciones con programas de empleabilidad basados en el fútbol medir el impacto de sus programas en cada etapa. En el comienzo, un joven se incorpora a la organización como NEET y enfrenta múltiples problemas en su vida -se encuentra muy lejos del mercado de trabajo. Su primer desafío es simplemente asistir y participar de las actividades con regularidad (primera etapa): en esta etapa, el fútbol juega un papel importante. El recorrido continúa con el aprendizaje de competencias importantes (etapa dos) a partir de las actividades. Sin embargo, la incorporación de competencias no garantiza que los jóvenes consigan un trabajo. Se necesita un cambio en la conducta, la motivación y las expectativas del joven: aquí es donde se destaca la combinación de actividades de fútbol y empleabilidad. En conjunto, las etapas uno y dos proporcionan una base para que los jóvenes pueden avanzar aún más. Luego pueden usar sus nuevas competencias para encontrar un trabajo, volver a inscribirse en la educación o anotarse en un programa de capacitación formal (etapa tres). Al final del recorrido, este joven ya no es NEET - o, en otras palabras, es EET (en educación, empleo o capacitación -del inglés: in education, employment or training).

Si bien no todas las organizaciones tienen los mismos recursos y capacidad para medir el impacto de sus programas, el marco sugerido invita a las organizaciones a desarrollar un sistema de M&E que contemple un conjunto de herramientas para seguir de cerca el impacto en cada etapa.

Hay una serie de puntos importantes a tener en cuenta acerca de este proceso:

- > El recorrido será diferente para cada joven y la velocidad de progreso no será uniforme: probablemente algunos jóvenes se inscriban en el programa y encuentren trabajo en solo un mes, mientras que otros jóvenes tal vez necesiten participar por dos años antes de encontrar un trabajo. Éste es un punto importante a considerar cuando mida el impacto de sus programas..
- > Se debe diseñar el proceso para que cada etapa siga una evolución cronológica que conduzca naturalmente a la etapa siguiente: la participación debería conducir a mejoras en la empleabilidad que comenzará con la incorporación de competencias y continuará con un cambio en la conducta del participante. El final de la segunda etapa debería resultar en un progreso tangible hacia la educación, el empleo o la capacitación. Esto es lógico dado que una mayor participación en las actividades, debería resultar en mayores probabilidades de que los jóvenes mejoren su empleabilidad y competencias, y por lo tanto, tienen más chances de conseguir un trabajo. Medir el impacto en cada etapa permite comprender qué está funcionando (y qué no), enfrentar los desafíos e implementar mejoras.
- > En general, no es posible saltar etapas: los jóvenes tienen que completar exitosamente la primera etapa antes de pasar a la siguiente (excepto que una organización externa brinde apoyo adicional).
- > El proceso de tres etapas se basa en el concepto de que el éxito para los jóvenes NEET se compone de varios pequeños logros durante un largo período de tiempo, en lugar de un cambio rápido e importante
- > El objetivo de todos los programas de empleabilidad basados en el fútbol debería ser ayudar a tantos jóvenes como sea posible para alcanzar la etapa tres: es la meta final. Algunas organizaciones pueden tener capacidad limitada para apoyar plenamente a cada participante para encontrar un trabajo. Sin embargo, esto no significa que no puedan desempeñar un papel fundamental derivando a un joven hacia servicios externos o programas que puedan ayudarlos a conseguir un empleo una vez terminado el programa.

Para medir el impacto de su programa de empleabilidad basado en el fútbol, necesitará un sistema de M&E que pueda recopilar y analizar datos para cada una de estas tres etapas. A continuación, algunas recomendaciones para elaborar e implementar un sistema de M&E:

STAGE ONE: MEASURING ENGAGEMENT

Los miembros de Team Up definen “participación” como la frecuencia de asistencia a un programa. Los datos de participación se pueden desglosar por tipo de servicio o actividad. Por ejemplo, tal vez un joven con un alto nivel de participación en el programa de fútbol asiste al 90% de las sesiones (45 de 50) durante un año pero podría estar menos comprometido con los talleres de empleabilidad con un 25% de asistencia solamente. El nivel de participación es uno de los tipos de datos cuantitativos más simples de recopilar.

¿CÓMO RECOPIRAR DATOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN?

Se pueden usar dos formularios básicos para recopilar datos de participación:

- > formulario de inscripción: cada nuevo participante que se inscriba en el programa completará este formulario incluyendo detalles como nombre, edad, sexo y otra información personal (por ejemplo, origen étnico, religión, situación familiar, etc.)
- > registro de asistencia: completados por los entrenadores o tutores en cada sesión con el detalle de todos los participantes presentes

¿CÓMO EVALUAR LOS DATOS DE PARTICIPACIÓN?

El análisis estadístico simple y la evaluación de los datos de participación pueden ofrecer información útil sobre el programa. Por ejemplo, recopilando los detalles de todos sus formularios de inscripción en una base de datos, puede identificar que su programa tiene 150 participantes, el 95% son hombres y el 10% pertenecen a minorías étnicas. Esta información podría señalar la necesidad de trabajar para promover la inscripción al programa de mujeres o minorías étnicas (por ejemplo, realizando actividades de concientización cultural).

Del mismo modo, se puede analizar la información de los registros de asistencia y presentarla en gráficos o cuadros sobre temas como retención (participación continua de un joven en un programa), abandono escolar, tendencias estacionales o la comparación de diferentes programas. Estos datos podrían mostrar, por ejemplo, que la asistencia promedio por sesión de fútbol es de 15 participantes en invierno y 25 en verano, o que solo el 20% de los participantes en el curso de TI asisten a más de 10 sesiones, o que 100 jóvenes asisten a las sesiones de fútbol cada semana pero solo 12 jóvenes asisten a los talleres de empleabilidad. Esta información puede usarse para cambiar o mejorar un programa; por ejemplo, tal vez identifique que necesita mover sus sesiones de fútbol de invierno a un gimnasio cubierto, o debería acortar la duración de los cursos de TI, o necesita promover y difundir las sesiones de empleabilidad de manera más efectiva.

NOTA: es necesario registrar y monitorear los niveles de participación durante todo el recorrido de un joven, incluso cuando hayan alcanzado las etapas dos y tres del marco de M&E.

NOTA: algunas organizaciones adquieren software de base de datos que se puede usar para registrar asistencias, a veces usando teléfonos inteligentes, y luego analizan los datos en forma automática

NOTA: otra forma simple y poderosa de mejorar sus programas es simplemente escuchando a los jóvenes: pregúnteles qué les gusta y qué les disgusta y haga los cambios necesarios.

ETAPA DOS: MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

Los jóvenes pueden mejorar su empleabilidad incorporando nuevas competencias y modificando su conducta para asumir la responsabilidad de su situación de vida. La medición de estos cambios es más compleja que la medición de participación y, en general, esta información solo se puede capturar con datos cualitativos que son subjetivos, anecdóticos y más difíciles de demostrar. Sin embargo, los miembros de Team Up han desarrollado una serie de herramientas de recopilación de datos centradas en la autoevaluación y en las observaciones del personal- que permiten registrar estos datos cualitativos de manera efectiva.

¿CÓMO RECOPIRAR DATOS SOBRE LA MEJORA EN LA EMPLEABILIDAD Y LAS COMPETENCIAS?

Existen varios métodos para lograr este objetivo:

- **Cuestionarios:** cuestionarios escritos o digitales que solicitan a los jóvenes responder varias preguntas, como “¿Ha mejorado tu autoestima desde que comenzaste esta actividad?” O “¿Has mejorado tus competencias de trabajo en equipo desde que comenzaste esta actividad?”. El tipo de respuesta puede ser: sí o no, se puede asignar una escala del uno al cinco, o definir un ranking de “nada” a “mucho”. Esta última opción permite dar seguimiento a cambios pequeños en las respuestas a lo largo del tiempo proporcionando información valiosa.
 - *Algunos miembros de Team Up diseñan sus propios cuestionarios pero otros usan cuestionarios validados externamente y creados por científicos especialistas. Sport 4 Life UK utiliza Outcomes Star (www.outcomesstar.org.uk), una herramienta de monitoreo basada en evidencia y desarrollada por profesionales. La metodología detallada permite a Sport 4 Life UK recopilar datos estadísticamente significativos sobre los cambios en la vida de un joven en función de seis áreas clave: marcar una diferencia, esperanzas y sueños, bienestar, educación y trabajo, comunicación, y elecciones y conducta. Tenga en cuenta que estos cuestionarios no son válidos en todos los entornos culturales, pueden no estar disponibles en su país y no siempre son apropiados para traducción.*
- **Entrevistas:** entrevistas personales entre un joven y un mentor o entrenador laboral que pueden incluir discusiones personales y en profundidad. La evidencia recolectada podrían ser las notas de la reunión registradas por el personal.
- **Grupos de debate:** discusiones grupales sobre un tema en particular (por ejemplo, ¿cuál ha sido el impacto del fútbol en tu salud mental?) facilitadas por un miembro del personal. Las preguntas abiertas funcionan mejor para este tipo de discusiones. El enfoque de grupo genera el espacio para la discusión y debate de manera abierta, comprensiva y transparente, y puede alentar a los participantes a compartir sus experiencias personales y apoyar a los demás. Una vez más, la evidencia recopilada podría ser una grabación de video de la reunión (si los participantes han dado su consentimiento) o las notas de la reunión registradas por el personal.
- **Formularios de observación e informes del personal:** otra forma de recopilar información es registrar las opiniones del personal que se relaciona frecuentemente con los jóvenes y que pueden percatarse de las pequeñas mejoras que logran con el tiempo. La manera más simple de registrar esta información anecdótica es mediante un formulario de observación e informes. Por ejemplo, un formulario puede incluir información como:
 - *David used to swear regularly at each session and often got involved in fights with other participants (incidents on 01/03/17, 10/04/17 and 07/05/17). However since engaging in the mentoring programme in June I have noticed that he swears less frequently and has not been involved in any fights for the past three months.*

NOTA: If evidence from two types of qualitative data (e.g. a young person's self-assessment questionnaire and a staff member's observation form) show the same outcome (e.g. a young person has improved their self-esteem) the validity of the qualitative data is significantly improved

NOTA: You could also collect quantitative data on the number of job applications submitted and number of interviews attended by your young people

- *When Amy joined our activity she was very quiet and shy. Her confidence and self-esteem seemed to be very low. She would get upset regularly and did not make friends easily. She did not seem to believe in her own abilities and would often avoid anything challenging. But after joining the employability programme we have noticed a real change in Amy. She smiles more often, gets involved in activities and has "come out of her shell". She even took part in a rock climbing adventure activity and spoke in front of the group. Her confidence is definitely improving.*

- **Pruebas de conocimiento:** pruebas o exámenes simples (por ejemplo, una serie de preguntas sobre el proceso de solicitud de empleo) pueden demostrar una mejora en la empleabilidad de los jóvenes, especialmente si se realizan al principio y al final de un programa y cualquier mejora en los puntajes se puede cuantificar.

¿CÓMO EVALUAR LOS DATOS SOBRE LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y LAS COMPETENCIAS?

Los datos de cuestionarios, entrevistas, grupos de debate y formularios de observación se pueden cotejar y analizar a fin de proporcionar evidencia acerca del éxito de un programa.

Por ejemplo, tras compilar las respuestas de los cuestionarios de autoevaluación completados por los 150 participantes, podrá afirmar que “el 85% de nuestros jóvenes declara que sus competencias para trabajar en equipo han mejorado”, “el 97% de nuestros jóvenes declara que tienen mejores habilidades de comunicación que al inicio del programa” o “el 40% de nuestros jóvenes manifiesta que se sienten capaces de contribuir positivamente a su comunidad”. Tales declaraciones podrían usarse en material publicitario, informes anuales o sitio web.

Además, la información que se obtiene de esta evaluación ayudará a la organización a planificar el futuro y realizar mejoras en los programas. Por ejemplo, el menor porcentaje de jóvenes que sienten que pueden contribuir positivamente a su vecindario, podría estimular el armado de un nuevo programa que brinde a los jóvenes la oportunidad de armar su propio proyecto o evento para su vecindario.

Los datos de las entrevistas y formularios de observación sirven para crear casos de estudio inspiradores de jóvenes cuyas vidas han sido transformadas por el programa. Naturalmente, se necesita el consentimiento del participante antes de escribir y publicar un caso de estudio.

ETAPA TRES: MEDICIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE NEET A EET

Los jóvenes pueden progresar de NEET a EET de tres maneras:

- inscribiéndose en un curso de educación
- consiguiendo un trabajo
- inscribiéndose en un curso de capacitación

Estos son los resultados tangibles que todos los programas de empleabilidad basados en el fútbol pretenden lograr. Generalmente, la obtención de un trabajo se considera el más importante de los tres resultados.

Sin embargo, en algunos casos puede ser difícil definir si un joven ha alcanzado el estado de EET. ¿Se considera como resultado laboral positivo un trabajo eventual, de pago en efectivo, que puede demandar 20 horas una semana y cero horas la semana siguiente? ¿Se considera como resultado de capacitación un curso de dos sesiones por semana durante un mes? Por este motivo, es importante explorar cada uno de los tres términos en detalle.

NOTA: un aspecto clave para probar y evaluar es el vínculo entre la etapa uno (participación) y la etapa dos (competencias); por ejemplo, ¿existe una diferencia significativa en las respuestas del cuestionario de autoevaluación sobre el desarrollo de competencias entre los jóvenes que asistieron a menos de 10 sesiones y aquellos que han asistido a más de 40 sesiones?

NOTA: Algunos patrocinadores, organizaciones benéficas u organizaciones gubernamentales pueden tener sus propias definiciones de EET y NEET; por ejemplo, pueden definir que un curso de capacitación debe contemplar más de 10 horas de aprendizaje por semana y resultar en la obtención de una certificación formal, o pueden definir que un resultado de empleo debe ser un trabajo de más de 20 horas por semana por seis meses o más

- > Inscripción en cursos de educación: generalmente se refiere a un curso de educación formal en una institución convencional como una escuela, facultad, universidad o centro de educación para adultos. En la mayoría de los casos, el curso debe durar un período de tiempo significativo (por ejemplo, tres meses, un año, tres años, etc.) y tendrá como resultado algún tipo de certificación formal. Para los miembros de Team Up, acompañar a un joven para que se inscriba en un curso educativo casi siempre implica derivarlos a un curso de educación en una escuela o universidad local, en lugar de impartir el curso ellos mismos.
- > Obtención de un empleo: implica que un joven obtiene un empleo remunerado de cualquier tipo. Por lo general, se considera que un trabajo permanente a tiempo completo es un mejor resultado que un contrato informal, estacional o a tiempo parcial que es menos seguro y sostenible.
- > Inscripción en un curso de capacitación: se refiere a cualquier curso de capacitación formal que se imparte en un entorno no convencional (es decir, fuera de una escuela o universidad) pero que incluye un programa estructurado de aprendizaje y conduce a una certificación formal en la mayoría de los casos. Varios miembros Team Up imparten cursos de capacitación por lo que un joven se convierte automáticamente en EET cuando se inscribe. Por ejemplo, un joven NEET que se une a Albion in the Community puede inscribirse en un curso de capacitación formal o de cualificación y así convertirse en EET.

CÓMO RECOPIRAR INFORMACIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE NEET A EET

Se puede lograr con relativa facilidad recopilando evidencia externa cuantitativa, como una carta de un empleador o una agencia gubernamental. Esta evidencia es prueba objetiva de los resultados obtenida en forma simple, directa y efectiva que no puede ser refutada. Los tipos de evidencia externa recopilados por los miembros de Team Up son:

- > Para medir el número de jóvenes que se inscriben en un curso de educación: recopile copias de las cartas de inscripción en la escuela o universidad. Se puede continuar el seguimiento registrando cuántos jóvenes completan el curso, cómo se desempeñaron en las pruebas o exámenes y qué calificaciones obtuvieron. La recopilación inicial de datos se debe seguir regularmente para verificar cuántos jóvenes continúan en el curso después de tres, seis y doce meses.
- > Para medir el número de jóvenes que obtienen empleo: obtenga copias de las ofertas de trabajo, contratos de empleo, recibos de sueldo o notificaciones al centro de empleo. Estos comprobantes serán evidencia formal del resultado alcanzado. Idealmente, esta evidencia debería incluir detalles del rol, horas de trabajo por semana, tipo de contrato (por ejemplo, eventual, por tiempo determinado o permanente) y la duración del contrato. Si un documento formal no está disponible, algunos miembros Team Up envían un formulario a la empresa para que el empleador lo complete y firme confirmando que el joven trabaja en la compañía. Una vez más, la recopilación de datos iniciales debe continuar para verificar cuántos jóvenes aún están empleados después de tres, seis y doce meses.
- > Para medir el número de jóvenes que se inscriben en un curso de capacitación: recopile copias de las cartas de aceptación al curso o la confirmación de inscripción. Idealmente debería detallar el tipo de curso, la duración y las cualificaciones que se obtendrán. De nuevo, la recopilación de datos iniciales debe continuar para verificar cuántos jóvenes continúan en el curso de capacitación después de tres, seis y doce meses.

NOTA: En teoría, un joven puede cambiar rápidamente de NEET y EET y luego a NEET nuevamente -por ejemplo, un joven NEET se inscribe en un curso de capacitación de cuatro semanas, por lo que se convierten en EET, pero luego el curso termina y vuelven a ser NEET

CÓMO EVALUAR LA INFORMACIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE NEET A EET

La evidencia externa recopilada se puede ingresar en una base de datos maestra que permitirá analizar en detalle los resultados obtenidos. Por ejemplo, podría servir para demostrar que:

- > 15 jóvenes (10% del total de participantes) obtuvieron un empleo; de éstos, 10 son hombres y 5 son mujeres.
- > 30 jóvenes (20% del total de participantes) volvieron a participar en actividades de educativas: el 75% de estos jóvenes continuaba asistiendo al curso educativo seis meses después de la inscripción
- > 100 jóvenes (66% del total de participantes) volvieron a participar en actividades de capacitación: el 95% de estos jóvenes obtuvieron una certificación formal a través del curso de capacitación

Al presentar la información de esta manera, podrá construir su reputación, demostrar la diferencia que la organización está logrando en la vida de los jóvenes, impresionar a sus patrocinadores y mostrar un enfoque profesional de M&E.

Además, comprenderá mejor qué funciona bien en su programa (y qué no) y podrá realizar cambios para mejorar sus actividades. Por ejemplo, en base a los datos anteriores, su organización podría decidir crear vínculos más estrechos con los empleadores, ya que percibe que la cantidad de jóvenes que encuentran un trabajo es mucho menor que aquellos que vuelven a participar en capacitaciones.

SEGUIMIENTO DE M&E A LARGO PLAZO

En algunos casos, los jóvenes NEET encuentran empleo o se reincorporan al sistema educativo por un tiempo y poco después vuelven a ser NEET abandonando el curso o renunciando al empleo. Por lo tanto, es importante mantener el contacto con los participantes y monitorear su progreso.

Este seguimiento le permitirá medir el impacto a largo plazo del programa. Naturalmente, los resultados que se sostienen en el tiempo -por ejemplo, un joven que conserva un empleo durante dos años o completa un curso educativo de tres años- son mucho mejores que los resultados con impacto a corto plazo.

Los consejos prácticos de los miembros Team Up para medir el impacto a largo plazo incluyen:

- > crear un plan de seguimiento: programe entrevistas o cuestionarios semestrales o anuales con los jóvenes NEET y recopile información sobre su situación actual, incluyendo situación laboral e inscripción en capacitación o educación. La recopilación de esta información puede ser un desafío puesto que demanda tiempo y recursos pero puede generar una visión valiosa del impacto de su programa. Si no puede ponerse en contacto con el participante directamente, contacte a las organizaciones involucradas, como la empresa donde trabaja o la universidad a la que asiste, y recopile datos relevantes. Si descubre que un joven ha vuelto a ser NEET, trate de entender el motivo: estos detalles pueden ser útiles para mejorar los programas en el futuro.
- > Estimule a sus participantes para que sean miembros activos de su comunidad: a menudo los jóvenes que completan el programa son los más indicados para asesorar y comprender a los nuevos participantes. Por lo tanto, intente que los antiguos participantes se involucren como voluntarios, mentores o asistentes. Así, el seguimiento y evolución de estos ex participantes será mucho más sencillo, ya que estará en contacto regular con ellos. Estos jóvenes también pueden actuar como modelos o referentes para los participantes más jóvenes.

NOTA: asegúrese de conversar sobre el análisis de los datos con su equipo, grupos de interés y participantes, y especialmente con aquellos que no están alcanzando resultados positivos a fin de descubrir qué no funciona: es la mejor oportunidad de aprendizaje

8.3 CASO DE ESTUDIO: SPORT 4 LIFE UK

El proceso de M&E de Sport 4 Life UK comienza con un formulario de expresión de interés que los tutores completan cuando se reúnen con los jóvenes para reclutarlos para los programas. Este formulario reúne información de contacto básica. El registro completo de un participante se realiza cuando el joven concurre a su primera sesión. Se registra en un formulario la información sobre datos demográficos, entorno y nivel de escolaridad y luego se transfiere a una planilla en un sistema de gestión de casos.

A lo largo del programa, se marca la asistencia en un registro que permite al tutor hacer un seguimiento de los hitos alcanzados a lo largo del programa y sirve como recordatorio de los momentos para llevar a cabo actividades de M&E.

En la primera semana de participación en el programa, el participante tendrá una reunión con un tutor donde trabajarán juntos sobre "Outcomes Star" (Estrella de Resultados - www.outcomesstar.org.uk), una herramienta de monitoreo basada en evidencia y desarrollada por profesionales. La estrella en esta herramienta representa cómo Sport 4 Life UK mide el recorrido de un participante en seis áreas clave desde el inicio hasta la compleción del programa. Este seguimiento permite a Sport 4 Life UK demostrar el impacto que logra en la vida y desarrollo de los jóvenes. En la primera reunión, el tutor descubrirá las aspiraciones de los participantes, lo que esperan lograr con el programa, y las barreras potenciales y se registra la información en el sistema de gestión de casos.

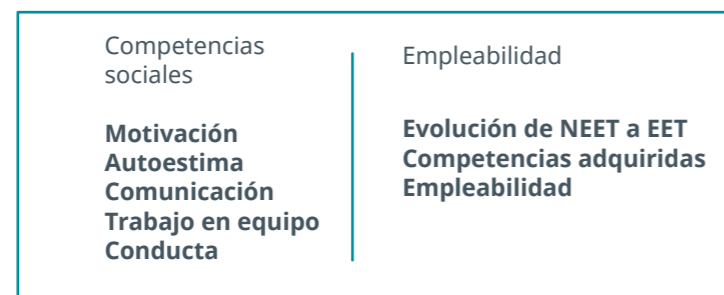
Las seis áreas clave de Outcomes Star son:

- **Motivación**
- **Autoestima**
- **Comunicación**
- **Trabajo en equipo**
- **Conducta**
- **Empleabilidad**

Sport 4 Life también registra información acerca de

- **Competencias adquiridas**
- **Evolución de NEET a EET**

Estas áreas se incorporan en los resultados organizacionales de Sport 4 Life UK como áreas que ayudarán a mejorar la empleabilidad y competencias de los jóvenes:



Una vez que se completa la grilla Outcomes Star, el participante y el tutor diseñan un plan de acción que incluye una serie de objetivos SMART para que el participante trabaje enfocado en las áreas clave identificadas.

A mitad del extenso programa de empleabilidad de cinco semanas, se realiza una reunión de revisión con los participantes para analizar el progreso de acuerdo con el plan de acción y ajustar los objetivos si es necesario.

Al final del programa, se hace una revisión para registrar el cambio que el participante ha experimentado a través del programa. La revisión puede demostrar el nivel de impacto que el programa ha tenido en el participante.

Al final del programa, los participantes completan un formulario de comentarios donde califican los elementos del programa, incluyendo lugar, personal y cualificaciones, así como su motivación para unirse y sus comentarios sobre cómo se podría mejorar el programa. Este paso es importante para evaluar el programa en forma continua desde el punto de vista del participante.

Una vez concluido el programa, se extiende el apoyo a los participantes por hasta 11 meses tanto con reuniones individuales como con grupos de apoyo y capacitación grupal ad-hoc para generar continuidad en los resultados positivos (educación, empleo o capacitación). La información relevante de estos encuentros se registra en el sistema de gestión de casos. Una vez que un participante logra un resultado sostenido, los tutores recopilan evidencia para asentarlos en el sistema de administración de casos -puede ser una oferta de trabajo o una carta de inscripción, un recibo de sueldo o la confirmación del coordinador de un curso o un gerente de línea.

Se analizan los datos registrados en el sistema para medir el éxito del reclutamiento, la retención, los resultados y para revisar el nivel donde los jóvenes terminan el programa. Sport 4 Life UK utiliza estos datos como base para la estrategia de programas futuros. Por ejemplo, tal vez necesita contactarse con al menos 100 jóvenes en la fase de reclutamiento para lograr un primer día de asistencia de 20 participantes, lo que resultará en 15 participantes que completen el programa. Sport 4 Life UK también puede comparar el sector donde los jóvenes manifiestan que les gustaría trabajar con el sector donde efectivamente terminan trabajando y así obtiene más información sobre el tipo de alianzas que necesita crear con empleadores y otras organizaciones.

Además, los tutores tienen la tarea de identificar jóvenes con historias atractivas para el armado de casos de estudio que muestren el impacto y el éxito del programa a los patrocinadores y grupos de interés. Los tutores tienen como objetivo el desarrollo de cuatro casos de estudio por año de jóvenes provenientes de diferentes entornos.

AZEEZ, 20, NIGERIA

SARI

Cuando tenía 10 años, Azeez se mudó de Nigeria a Irlanda donde su familia había llegado en busca de asilo. Capaz de hablar solo su idioma nativo Yoruba y discriminado por su color de piel y religión, Azeez se sentía un extraño en un “nuevo hogar” que podía ser catalogado de cualquier cosa excepto de refugio seguro.

En un intento por hacer amigos, se unió al programa Soccernites de SARI. La participación en las sesiones semanales de fútbol no solo ayudó a Azeez a conocer gente, sino que le permitió dominar el idioma inglés de a poco. Hoy habla fluidamente y con un marcado acento irlandés.

Cuando Azeez se encontró luchando para encontrar su camino hacia la educación y capacitación, el hecho de formar parte de la organización le dio acceso a un sistema de apoyo que lo ayudó a enfrentar estos desafíos. A través de SARI, pudo participar en programas de capacitación en Irlanda y en el extranjero, incluyendo Erasmus+ en Luxemburgo y Polonia, un programa educativo del Instituto de Diálogo Estratégico en Londres, y un curso de capacitación en informática.

Actualmente, Azeez es estudiante de tiempo completo en la universidad National College of Ireland. Está estudiando para obtener un título en aplicaciones informáticas y acaba de completar con éxito una pasantía en Concern, una organización global de ayuda y educación para el desarrollo. Tras las tutorías en SARI, Azeez se transformó en un modelo a seguir. En 2016, fue nombrado Entrenador Principal de Fútbol en SARI y ahora dirige el programa Soccernites. Azeez también imparte talleres de lucha contra la discriminación en escuelas de todo el país a tiempo parcial.

“Sin la educación, el aliento y las tutorías que recibí de SARI, estaría luchando para abrirme camino en la sociedad irlandesa que a menudo es hostil para personas como yo. Me ayudaron a acceder a cursos de capacitación que desarrollaron mi capacidad de adaptación y me prepararon para un gran futuro trabajando en el deporte para el desarrollo”.

“SARI ME AYUDÓ A ACCEDER A CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE DESARROLLARON MI CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN Y ME PREPARARON PARA UN GRAN FUTURO TRABAJANDO EN EL DEPORTE PARA EL DESARROLLO”.

GLOSARIO

Autoestima	Confianza en las habilidades y valor propios.
Competencias empresariales	Habilidades personales y de gestión necesarias para iniciar un negocio.
Competencias para la búsqueda de empleo	Habilidades prácticas para encontrar y solicitar un empleo.
Competencias profesionales	Requerimientos para realizar un trabajo específico.
Competencias sociales	Atributos personales necesarios para funcionar en sociedad.
Datos cualitativos	Datos no numéricos, en general expresan una opinión que no se puede medir fácilmente.
Datos cuantitativos	Datos numéricos, expresan una cantidad o rango.
Empleabilidad	Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo.
Entrenador laboral	Persona que desarrolla las actividades específicas de empleabilidad en una organización, tales como talleres, capacitaciones, tutorías, cursos de entrenamiento.
fútbol3	fútbol3 es una modalidad única de juego desarrollada por streetfootballworld. Se basa en el principio de que los valores de juego limpio, igualdad de género, trabajo en equipo y respeto son tan importantes como las habilidades para el fútbol y las competencias deportivas.
Impacto	Cambios o efectos que se producen como resultado de una actividad o programa.
Indicador	Señal de que un resultado está ocurriendo.
Joven	Persona de 15 a 29 años de edad.
Manual	Este documento.
Mentor	Persona que ayuda y aconseja a personas más jóvenes por un periodo de tiempo.
Miembros Team Up	Las ocho organizaciones creadoras de este Manual.
Monitoreo y evaluación	Recolección sistemática de datos sobre la actividad o programa; evaluación y análisis de los datos recopilados.
NEETs	Jóvenes que no estudian, ni trabajan ni reciben formación. [del inglés, Not in education, employment or training].
Organización fútbol+	Organización enfocada en actividades de fútbol con actividades de empleabilidad como servicio adicional.

Organización +fútbol	Organización enfocada en actividades de empleabilidad con sesiones de fútbol como servicio adicional.
Plan de sesión	Documento que detalla cómo se desarrollará un taller o sesión.
Producto	Cantidad de sesiones, talleres o clases ofrecidas por una organización, expresado en términos numéricos.
Programa de empleabilidad basado en el fútbol	Programa que combina actividades de fútbol y empleabilidad con el objetivo de ayudar a los jóvenes NEET a mejorar su nivel de empleabilidad y conseguir un trabajo.
Resultado	Cambio que ocurre como consecuencia directa de una actividad o programa.
Salud mental	Estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (Organización Mundial de la Salud)

ACRÓNIMOS

AITC	Albion in the Community
CEO	<i>chief executive officer</i> [máximo responsable de una empresa u organización]
CV	curriculum vitae
EET	<i>in education, employment or training</i> [jóvenes que estudian, trabajan o reciben formación]
TI	tecnología de la información
M&E	monitoreo y evaluación
NEET	<i>not in education, employment or training</i> [jóvenes que no estudian, ni trabajan ni reciben formación]
ONG	organización no gubernamental
SARI	Sport Against Racism Ireland

CONTACT

www.streetfootballworld.org

 facebook.com/streetfootballworld

 twitter.com/sfw_tweets

 instagram.com/streetfootballworld